



MASTERMIND-GRUPPE

„Führungskompetenz“

19. Februar 2020



1

*„Die Verantwortung, die wir durch unser Leben geschenkt bekommen ist groß:
die Verantwortung, die wir fürs Gute tragen,
entscheidet über die Intensität unseres Lebens.“ Anke Sommer*



Führungsrolle und Führungskompetenz ausfüllen

In dieser MasterMind-Gruppe geht es darum, die eigene Position – unabhängig von Prozessfaktoren – jederzeit stehen zu können. Hierzu liefert die MasterMind leicht anwendbare Self-Management Methoden und bildet eine Basis dafür, unbewusste Eingänge in nicht förderliche Prozesse bewusst zu machen. Die Bewusstheit sichert die sachliche Haltung, was die Basis für Ihre Führungstätigkeit ist.

Beispiel:

Sie reagieren prozessbedingt beispielsweise auf unterdrückende Handlungsweisen anderer oder Ihr Prozess hat mit Finanzschwankungen ein Thema. Geschieht nun im Umfeld Ihr auslösender Faktor, befolgen Sie das Grundgerüst „gestandener Führung“.

2

In dieser MasterMind-Gruppe lernen Sie, wie Sie Ihre Führung stehen:

1. Durch Bewusstwerdungsarbeit: Aufstellung der Prozesseingänge. *Erkennen Sie bewusst Situationen*, in denen Sie in Ihren persönlichen Prozess rutschen und die Gegenwart aus den Augen verlieren.
2. Gegenüberstellung der *Alternativen*, wie der negative Prozess sofort zu verlassen ist.
3. Nutzen von (Selbst-) Führungsmethoden zur *Führung von auslösenden Faktoren*.

Außerdem lernen Sie Methoden kennen, mit denen Sie Ihre *eigenen* Führungsmängel selbst führen:

Als Führungspersönlichkeit müssen Sie auch mit Ihren eigenen Führungsschwächen umgehen. Welche Situationen und Trigger bereiten Ihnen noch Schwierigkeiten in der Führung? Machen Sie sich diese individuellen Schwachpunkte Ihrer Führung bewusst.

Hierfür arbeiten Sie in dieser MasterMind-Gruppe an Ihrem Führungsprofil: Sie erstellen einen Soll-Ist-Vergleich und stellen daraufhin einen Fahrplan zur Führung Ihres Prozesses und Ihrer Führungsschwächen auf.

Soll-Ist-Vergleich Ihrer Führungsrolle:

- A) Meine Führungsposition: Aufgabenfeld und Relevanz im und für das Unternehmen
- B) Der Ist-Zustand, wie ich diesen zurzeit ausfülle.
- C) Der Ziel-Zustand, der sich aus der Anforderung der juristischen Person ergibt (in Anlehnung an A).

Wie erreichen Sie Ihren persönlichen Ziel-Zustand einer gestandenen Führungspersönlichkeit? Wie werden Sie Ihrer Führungsverantwortung gerecht?



Dafür beantworten Sie folgende Fragen:

1. Welche Handlungen braucht meine führende Position?
2. Wie stelle ich sicher, dass ich ausschließlich diesen Handlungen folge?
3. Wie gehe ich mit meinem internen, ablenkenden Faktor um, der sich aus dem negativen Prozess entwickelt und mich von meiner Führungstätigkeit ablenkt?
4. Woran erkenne ich, dass ich gerade abgelenkt werde?
5. Welche Maßnahmen kann ich dieser Ablenkung sofort entgegenbringen?

3

Die positive Rolle „Der Grenzgänger“: Die Meta-Position zur Selbstführung im Prozess

Der Wandler/Grenzgänger (Wanderer der Gezeiten und Gestirne)

„Menschen, die in diese Rolle gehen, haben ein Gespür für zusammenhängende Abläufe. Sie sind sich der Konsequenz jeglicher Handlungen sofort bewusst, über die Grenzen des eigenen Handlungsfeldes hinaus. Der Mensch in dieser Rolle überblickt selbst hoch komplexe Zusammenhänge sofort und es scheint so, als ob dieser zur gleichen Zeit an mehreren Stellen Informationen erhält.“

Erweitern Sie Ihre Führungskompetenz mithilfe des Grenzgängers und Wandlers. Machen Sie sich das übergeordnete Sehen des Grenzgängers und Wandlers zunutze, um Auswege aus dem Prozess zu erkennen.

1. Wie funktioniert die Metakommunikation im Rahmen der Selbstkommunikation?
2. Wie halten Sie die Metaposition im persönlichen Entwicklungsprozess?
Welche Instanzen helfen Ihnen, sich vom persönlichen Prozess zu distanzieren?
Wie erhalten diese Instanzen auch im Prozess die nötige anerkannte Autorität, um den Prozess verlassen zu können?

Anschließend gehen Sie in die Praxis: Erproben und erweitern Sie Ihre Führungskompetenz im Gegenüberstellungsmodell ganz praktisch und dynamisch.

Viel Spaß in dieser MasterMind-Gruppe wünscht Ihnen

Ihre Anke Sommer



Über die Autorin [Anke Sommer](#)

Seit 1991 arbeitet Anke Sommer beratend innerhalb des Krisenmanagements. Sie ist Inhaberin vom INSTITUT SOMMER für Coaching, Team- und Persönlichkeitsentwicklung. Das Institut richtet neben der Beratungstätigkeit europaweit LEADERSHIP-Reisen und bundesweit Teamentwicklungs-Pakete aus. Kernstück ist die Workshopreihe LEADERSHIP-Coaching, in der sich alle 2 Monate entwicklungsinteressierte Menschen bundesweit treffen.

Anke Sommer ist Expertin im prozessorientierten Konflikt-Management. Bei der Entstörung interner Konflikte und Störquellen wird, die verloren gegangene Rationalität wiederhergestellt und die Kommunikation aufs Unternehmensziel gelenkt.

Anke Sommer entwickelte die Körpersignalarbeit © 1999, eine Methode, die durch die Erkennung von Signalen an der Körperoberfläche, Informationen liefert. Diese Signalinformationen sind für den Verstand nicht greifbar, da unbewusst und daher nicht zu nutzen. Die Nutzbarmachung dieser Informationen führt zur Veränderung der Persönlichkeit und hilft bei der Behebung von Problemen.

© 2020 by [INSTITUT SOMMER](#), - Anke Sommer - Berliner Allee 81 in 13088 Berlin. Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie Übersetzung sind vorbehalten. Texte, Inhalte und Bilder sind Eigentum von Anke Sommer- Inhaberin vom INSTITUT SOMMER, Coaching | Team- und Persönlichkeitsentwicklung. Somit werden auch die Rechte und die persönliche Integrität der abgebildeten Personen geschützt. Kein Teil des Werkes darf durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren ohne schriftliche Genehmigung des Inhabers des INSTITUTS SOMMER reproduziert oder durch Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt sowie verbreitet werden.

Bildquellen: Hoffotographen, Unsplash