

ANDREAS F. PHILIPP

Ganzheitliche Führung

Philos®-Inspirationen Dezember 2011



Philos® Managementberatung

Holzbauer Straße 10

86911 Riederau bei München – Germany

www.philos-portal.de

Ihr Ansprechpartner:

Dr. Andreas F. Philipp

E-Mail: andreas.philipp@philos-portal.de

Phone: ++49/ (0)89/ 15 89 20 77

Direct: ++49/ (0)173/ 3 51 60 46

Lesen Sie sich in einer ruhigen Stunde die nachfolgenden Seiten durch und machen Sie den Selbst-Check, wie gut Ihnen ganzheitliche Führung im Alltag gelingt. Markieren Sie die Eigenschaften, an denen Sie im nächsten Jahr besonders an sich arbeiten möchten. Fokussieren Sie sich auf den für Sie im Moment wichtigsten Punkt und befassen Sie sich mit diesem so lange, bis Sie mit Ihrer Weiterentwicklung zufrieden sind. Nehmen Sie sich erst dann ein nächstes Thema vor. Wenn Sie wollen, holen Sie sich Fremdbilder dazu und integrieren diese Feedbacks in Ihren Entwicklungsprozess.

„Führung heißt für mich, dass ich den Einzelnen meditiere, dass ich mir überlege, was in ihm für Fähigkeiten stecken, was seine Begrenzungen und Gefährdungen sind, was ihn fördern und was ihn behindern könnte. ... Das Ziel ist, dass der Einzelne und die Gemeinschaft wachsen können“.

[Benediktiner Pater und Bestseller Autor Dr. Anselm Grün]

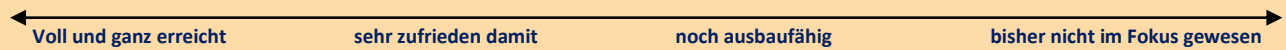
Was macht eine ganzheitliche Führungskraft anders als eine „Nicht-Ganzheitliche“? Grundsätzlich betrachtet ein ganzheitlicher Leader jeden Menschen und jedes System als Ganzheit von Geist, Körper und Seele (vgl. vertiefend zu diesem großen und tiefen Thema Lerchner, M.; Holistic Leadership and Transformation; Joseph Schumpeter Institut Wels; Dezember 2009).

Eine Stufe konkreter und zurückgehend auf die etymologische Wurzel des Wortes „ganz“, das im Mittelhochdeutschen so viel wie „heil, unverletzt, vollständig“ bedeutete, möchte ich Ihnen **neun Eigenschaften** anbieten, **die** aus meiner Sicht **ganzheitliches Führungshandeln charakterisieren**.

Neun Eigenschaften ganzheitlichen Führungshandelns für Ihren Selbst-Check

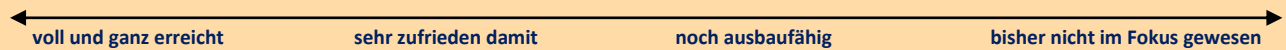
Selbst-Bewusstheit

Ganzheitliche Führungskräfte wissen um ihre Wirkung auf Andere. Nicht zuletzt deshalb setzen sie sich mutig mit sich selbst auseinander. Sie fragen sich immer wieder, weshalb sie in gewissen Situationen immer gleich reagieren und bestimmte Muster ständig wiederholen. Mit dieser Selbst-Bewusstheit erlangen ganzheitliche Führungskräfte Klarheit im Denken und Handeln. Fakten leugnen sie nicht, sondern akzeptieren die Realität ungeschönt.



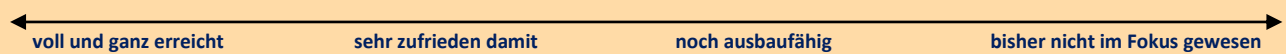
Selbst-Verantwortung & Authentizität

Ganzheitlich orientierte Führungskräfte handeln selbstverantwortlich und suchen die Schuld nicht bei Anderen. Für sie gibt es keine Ausreden, Rechtfertigungen oder Entschuldigungen. Sie stehen zu dem, was sie tun oder getan haben. Wenn das Ergebnis nicht 'stimmt', fragen sie sich: „Was habe ich selbst dazu beigetragen, dass die Situation so ist, wie sie ist und was kann ich tun, um die Situation zu verändern?“ Diese Haltung schafft Lösungen, nicht Probleme. Ganzheitliche Führungskräfte führen erst sich selbst und dann andere.



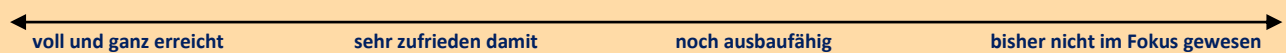
Menschlichkeit; im Sinne echter Humanität

Ganzheitliche Führungskräfte sind „Humanisten“ in dem Sinne, dass die Beachtung der Menschenwürde für sie einen unverrückbaren Grundsatz darstellt. Sie sind mit dem Herzen bei der Arbeit und überzeugt von Wertschätzung, Respekt und Fairness Anderen gegenüber. Sie erkennen die Werte ihrer Mitarbeiter an, geben ehrliches Lob, echte Anerkennung aber auch konstruktive Kritik und offenes Feedback. Ganzheitliche Führungskräfte erfüllen damit ein tiefes Bedürfnis von uns Menschen, lernende Wesen einer Gemeinschaft zu sein.



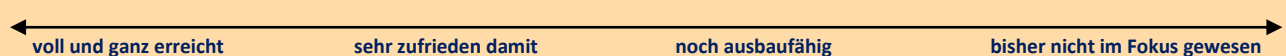
Vertrauen

Ganzheitliche Führungskräfte können anderen Menschen vertrauen, weil sie sich selbst vertrauen. Sie wissen, dass übertriebene Angst und Kontrolle die größten Hemmnisse für Kreativität und Innovationskraft sind. Vertrauen bedeutet gleichzeitig Transparenz. Ganzheitlich orientierte Führungskräfte sind offen und informieren ihre Mitarbeiter rechtzeitig. Sie beziehen sie frühzeitig mit ein, wenn es um wichtige Entscheidungen geht und nutzen so auch die kollektive Intelligenz des Systems.



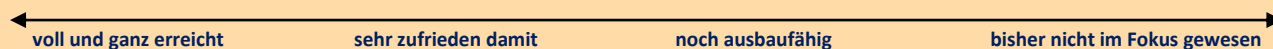
Balance & Gelassenheit

Ganzheitliche Führungskräfte wissen, dass Gelassenheit und innere Ruhe die besten Voraussetzungen sind, um das eigene Potenzial voll zu entfalten. Sie führen ein Leben in Balance und betrachten Körper, Geist und Seele als eine Einheit. Balance bedeutet auch, mit Polaritäten zu leben, Ying und Yang gleichzeitig zu betrachten. Sie bemühen sich um den ganzheitlichen Überblick, ebenso, wie sie den Blick für das Detail wahren. Sie gehen in der einen Situation volles Risiko ein, während sie in der nächsten Situation eher auf Sicherheit setzen. Sie entscheiden mit Herz, Gefühl und Verstand.



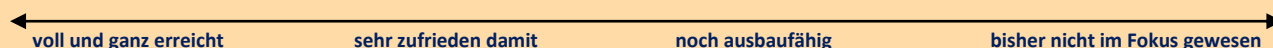
Ethischer Umgang mit Macht

Ganzheitlich orientierte Führungskräfte nutzen ihre Macht, um andere Menschen in ihrem Wachstum zu unterstützen, ihnen den Rücken frei zu halten, sie zu ermutigen, täglich besser zu werden. Sie nutzen ihre Macht, um Projekte im Sinne der Sache voranzubringen und gehen mit Macht verantwortungsvoll, positiv, respektvoll und zum Wohle aller um.



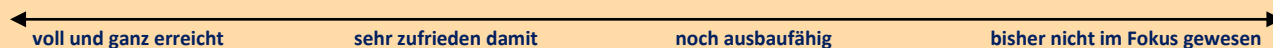
Kommunikative Exzellenz

Nicht zuletzt sind ganzheitliche Führungskräfte herausragende Kommunikateure. Dabei legen sie ein neues Verständnis von Kommunikation zu Grunde: Nicht Rhetorik, Schlagfertigkeit, und Formulierungsschärfe zeichnen ihre Kommunikation aus, sondern zuhören können, wirklich verstehen wollen und sich auf die Bedürfnisse, nicht die Worte des Anderen zu konzentrieren. Ganzheitlich orientierte Führungskräfte wissen, dass wahrhafte Kommunikation der beste Schlüssel in Richtung Exzellenz ist.



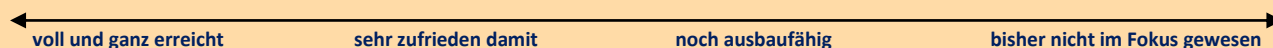
Offenheit für Veränderungen

Dementsprechend haben ganzheitlich orientierte Führungskräfte keine Angst vor Veränderungen. Im Gegenteil: Sie treiben diese aktiv, mit Augenmaß und auf eine menschliche Art und Weise voran. Sie ermutigen ihre Mitarbeiter, Veränderungen als etwas Normales zu betrachten und nehmen ihnen die Angst davor.



Inspiration & Talentförderung

In diesem Sinne wirken ganzheitlich orientierte Führungskräfte inspirierend auf ihr Umfeld. Ganzheitliche Führungskräfte fragen immer wieder: „Was wollen die Mitarbeiter wirklich?“ Sie machen sich beharrlich auf die Suche nach dem Besten in ihren Mitarbeitern und fördern diese Talente. Wenn jeder weiß, was er wirklich will und dies im Unternehmen umsetzen kann, wird Effizienz zur Selbstverständlichkeit.



Diese neun Einzeleigenschaften sind als gegenseitig verbunden zu sehen und erzeugen erst in ihrem Zusammenwirken einen Prozess, den wir schließlich ganzheitliche Führung nennen können. Dieser Prozess lässt sich mit Hilfe zweier, ineinander übergehender Kreisläufe, darstellen:

Die zwei verbundenen Kreisläufe ganzheitlicher Führung



Abbildung: Die zwei verbundenen Kreisläufe ganzheitlicher Führung

Vereinfacht können wir sagen, der **Ich-Kreislauf** [linker Teil der Abbildung] ist der **Zirkel der Selbstführung**, der **Wir-Kreislauf** [rechter Teil der Abbildung] bildet die **Führung Anderer** ab.

Etwas genauer betrachtet befasst sich der Ich-Kreislauf mit dem eigenen Denken und Handeln. **Selbst-Bewusstheit**, **Selbst-Verantwortung**, **Menschlichkeit** und **Vertrauen** stellen die Grundlage jeglicher Führung dar. Mit **Balance & Gelassenheit** gehen diese persönlichen Eigenschaften fließend in den Wir-Kreislauf über. Erst ein konstruktiver **Umgang mit Macht**, **kommunikative Exzellenz** und die **Offenheit für Veränderungen** machen aus integren Persönlichkeiten, herausragende Führungskräfte, die dann mit **Inspiration & Talentförderung** ein Umfeld schaffen, das **Lernen und Wachsen** zulässt. Diesem Umfeld möchten Menschen gerne angehören; es stellt die Grundlage für Spitzenleistung dar.

Ineinander verwoben spiegeln der Ich- und der Wir-Kreislauf unsere neun Stationen des Philos®-Pfads ganzheitlicher Führung wider.

*Vertiefen Sie Ihre Kenntnisse mit Hilfe des aktuellen Buches von Dr. Andreas Philipp
„Die Kunst ganzheitlichen Führens“*



Andreas F. Philipp

Die Kunst ganzheitlichen Führens

Ein Praxishandbuch für den Leader-Alltag

1. Auflage 2010, 246 Seiten, farbig, kt.

ISBN 978-3-902155-12-2

EUR 34,90

*Zu bestellen beim Verlag systemisches Management, Literatur-VSM e.U., Wien
www.literatur-vsm.at/KGF/index.htm*