

INHALT**3****Best Practice**

Neue Perspektive:
Ausländische
Fachkräfte

5**Methoden & Tools**

Crowdinvesting:
Neue Finanzie-
rungsform auch
für Ihr Unterneh-
men?

7**Besser
kommunizieren**

Marketing 4.0 –
Werbung mit
Ansteckungs-
gefahr!

PERSÖNLICHKEIT STÄRKEN

Vorbildfunktion: Emotions- kontrolle auch unter Druck

Jeder kennt die Gefühle von Wut, Enttäuschung oder Rachsucht, die in Stress- oder Konfliktsituationen plötzlich in uns aufsteigen. Manchmal können wir sie einfach wieder hinunterschlucken, doch es gibt auch Momente, da geben wir dem inneren Impuls nach – und explodieren. Als Führungskraft ist dieses Verhalten nicht wirklich förderlich, denn der Chef sollte in erster Linie dazu da sein, Konflikte zu klären – und sie nicht noch begünstigen.

Natürlich ist es nicht immer leicht, die eigenen Gefühle im Zaun zu halten, vor allem wenn man im Tagesgeschäft unter Druck steht. Aber mit ein bisschen Übung und der Fähigkeit zur Selbstreflexion kann jede Führungskraft ihren inneren Autopiloten und damit emotionale Überreaktionen stoppen.

! HINWEIS

„Zwischen Reiz und Reaktion liegt ein Raum. In diesem Raum befindet sich unsere Macht zur Wahl unserer Reaktion. In unserer Reaktion liegt unsere Entwicklung und unsere Freiheit.“ Mit dieser Aussage brachte der österreichische Neurologe und Psychiater Victor Frankl es ziemlich treffend auf den Punkt, dass wir unseren inneren Impulsen nicht ausgeliefert sind. Unser Gehirn gibt uns die kognitive Freiheit, zu entscheiden, wie wir beispielsweise in Konfliktsituationen reagieren wollen.

Reflexion und Selbstwahrnehmung

Die Fähigkeit, über den eigenen Verlauf der Gedanken nachdenken zu können, unterscheidet uns im Wesent-



© DKcomposing – Fotolia.com

lichen von anderen Lebewesen. Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion befähigen uns, imaginär beiseitezutreten und die Art und Weise zu hinterfragen, zu analysieren und zu bewerten, wie wir uns in bestimmten Situationen verhalten. Sie beeinflusst nicht nur unsere Sicht- und Verhaltensweisen, sondern auch unsere Wahrnehmung anderer Menschen. Erst wenn wir berücksichtigen, wie wir uns und andere sehen, können wir die darin liegenden Unterschiede erken-

**Versuch macht klug!**

**Liebe Leserinnen,
liebe Leser,**

nicht alles, was neu ist, ist auch gut. Aber die Einstellung, „Neues“ vorschnell in die Rubriken „alter Wein in neuen Schläuchen“ oder „nicht machbar“ einzuordnen, zeugt letztlich nur von Bequemlichkeit und bringt Sie nicht weiter. Deshalb wagen wir in der aktuellen Ausgabe den Versuch, Sie zu ermutigen, mal neue Wege einzuschlagen. Also: Emotions- statt Verhaltenskontrolle, Crowd- statt Bankenfinanzierung,

Mitarbeiter auch aus dem Ausland statt nur aus Deutschland oder virales statt normales Marketing. Machen Sie sich klug!

Gerhard Tinnefeldt

Gerhard Tinnefeldt ist Wirtschaftspsychologin und arbeitet als Karriererecoach sowie als Berater und Trainer im Bereich Führung, Kommunikation und Personalauswahl.

**KOSTENFREI!**

Nutzen Sie Ihren
Login unter

www.fum-gwi.de

Benutzername:

fum

Passwort Dezember:
experte18

nen und begreifen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass wir projizieren oder interpretieren – unsere subjektiven Absichten zugrunde legen und glauben, damit objektiv zu sein.

Proaktivität und Selbstverantwortung

Proaktivität ist eine weitere wichtige Fähigkeit, um als Führungskraft Stress oder Konflikte klären zu können. Es liegt allein in Ihrer Hand, ob Sie durch ein bestimmtes Verhalten Konflikte auslösen oder klären. Wir Menschen verfügen über alle nötigen Voraussetzungen, um proaktiv handeln zu können. Management-Vordenker Stephen R. Covey spricht in diesem Zusammenhang von den „vier menschlichen Begabungen“:

- **Selbstwahrnehmung:** die Fähigkeit, Gedanken, Stimmungen und Verhaltensweisen zu überprüfen
- **Vorstellungskraft:** die Fähigkeit, sich über die bloße Erfahrung und die Gegenwart hinaus ein Bild der Zukunft zu machen
- **Gewissen:** die Fähigkeit, den Unterschied zwischen richtig und falsch zu verstehen und persönliche Integrität zu zeigen
- **freier Wille:** die Fähigkeit, unabhängig von äußeren Einflüssen zu handeln

Insbesondere in Konfliktsituationen hilft das Bewusstmachen der vier Begabungen dabei, die eigenen Emotionen, Gedanken und Verhaltensweisen zu erkennen, Impulse wahrzunehmen, sie gegebenenfalls zu kontrollieren, ihnen aber nicht nachzugeben, wenn sie für die Situation nicht förderlich sind.

Drücken Sie die Pausentaste: Sind Sie getrieben oder proaktiv?

Wenn Sie das nächste Mal mit einem Konflikt konfrontiert werden, der starke Impulse in Ihnen auslöst, halten Sie bewusst inne. Überprüfen Sie, welche Gedanken und Emotionen Sie in Bezug auf die Selbstwahrnehmung, die Vorstellungskraft, das Gewissen und den unabhängigen Willen bei sich verspüren. Stellen Sie sich dafür die folgenden Fragen:

„Selbstwahrnehmung“

- Wie nehme ich die Situation und mich gerade wahr?
- Welche Emotionen steigen auf und wollen am liebsten raus?
- Reagiere ich gerade rational oder emotional?

„Vorstellungskraft“

- Was könnte passieren, wenn ich meinen Emotionen freien Lauf lasse?
- Inwieweit wären sie förderlich oder hinderlich im Hinblick auf das angestrebte Ergebnis?
- Was könnte das Ergebnis sein, wenn ich diese Gedanken und Empfindungen nicht hätte?

„Gewissen“

- Basierend auf meinen Werten und den Werten der Gesellschaft, in der ich lebe: Ist mein Verhalten richtig oder falsch?

„Freier Wille“

- Was erachte ich – unabhängig von den Regeln und Normen meiner Umwelt – als zielführend und wertebasiert?
- Und wie frei bin ich von allen äußeren Umständen, die mich eventuell stärker beeinflussen, als ich es möchte?



HINWEIS

Proaktive Menschen konzentrieren sich somit ausschließlich auf ihren Einflussbereich. Wir stellen Ihnen nun einige Übungen vor, mit denen Sie Ihren Einflussbereich proaktiv gestalten und Ihr Verhalten sowie Ihre Gefühle – vor allem in Konfliktsituationen – gezielt steuern können.

Drei Übungen zur Emotionskontrolle

Übung 1: „Die positive Intention“

Eine sehr effektive Methode, mit schwierigen Gefühlen umzugehen, ist, aufzuschreiben, welche positiven Intentionen hinter Ihren negativen Gefühlen stecken. So kann beispielsweise hinter Ihrem Ärger über das ständige Zuspätkommen Ihres Mitarbeiters das Bedürfnis nach Verlässlichkeit, Hilfsbereitschaft, Eigeninitiative etc. stehen. Durch das Ergründen Ihrer Gefühle lernen Sie, besser mit ihnen umzugehen. Die Vorgehensweise, sich auf positive Intentionen zu fokussieren, funktioniert übrigens nicht nur „mit sich allein“, sondern auch in der Kommunikation mit Ihrem Gegenüber. Menschen sind auf positive Intentionen viel leichter ansprechbar als auf „Angriffe“. Sagen Sie Ihrem Gegenüber daher lieber, was Sie wollen, und nicht, was Sie nicht wollen: „Verlässlichkeit und Eigeninitiative sind wichtige Werte für mich, daher würde ich mir wünschen, dass Sie zukünftig pünktlich zu unseren Meetings erscheinen.“ Damit geben Sie dem anderen die Möglichkeit, Sie zu verstehen, statt sich von Ihnen angegriffen zu fühlen.



DOWNLOAD

Die zwei weiteren hilfreichen Übungen stellen wir Ihnen als Download zur Verfügung.

www.fum-gwi.de

Autorinnen: Barbara Kramer (Köln) ist Diplom-Psychologin und zertifizierte Klärungshelferin, und Frauke Ion (Köln) ist Organisationsberaterin, Trainerin, ausgebildeter Business Coach und für zahlreiche diagnostische Instrumente zertifiziert.



BUCH-TIPP

Konflikte klären ist Chefsache

Barbara Kramer/Frauke Ion

Die vier Konfliktklärungskompetenzen erfolgreicher Führungskräfte

