

EPIISODE 2

# GAME CHANGER IN AKTION

Willkommen zur zweiten Episode von "Leaders von Morgen."

Janina, Philipp und Hansi erzählen Dir von ihren Erfahrungen und ihrer Praxis als Führungskraft. Sie geben Dir Tipps und Hinweise mit auf den Weg, wie Du Deine Führungsarbeit konkret gestalten kannst. Dabei geht es insbesondere um die Themen Vertrauen, Mut und den Umgang mit Druck.

## Episode 2

### Game Changer in Aktion

---

<b>Kapitel 5</b>	<b>Workbook #8</b>	21
Purpose of Leadership: Was Führung bedeutet	Unterscheide Management und Leadership	
	<b>Workbook #9</b>	22
	Erkenne Deine Spieler*innen	
	<b>Workbook #10</b>	23
	Definiere den Purpose	
<hr/>		
<b>Kapitel 6</b>	<b>Workbook #11</b>	24
Set the Base: Vertrauen, Wertschätzung & Feedback	Baue Vertrauen auf	
<hr/>		
<b>Kapitel 7</b>	<b>Workbook #12</b>	27
Courage is a Bumerang: Mut tut gut!	Sei mutig!	
<hr/>		
<b>Kapitel 8</b>	<b>Workbook #13</b>	29
Managing Expectations: Umgang mit Druck	Gehe auf Abstand	
	<b>Workbook #14</b>	32
	Kenne Deine Kreise	
	<b>Workbook #15</b>	34
	Hansis TOP 3 für die Zusammenarbeit im Team	

## Kapitel 5

# Purpose of Leadership: Was Führung bedeutet

## Workbook #8: Unterscheide Management und Leadership

### #Essenzen



**JANINA** unterscheidet ganz klar zwischen Management und Leadership. Management bedeutet für sie: ein Team erfüllt seine Aufgaben, steuert Projekte und es wird dafür gesorgt, dass dies umgesetzt wird.

Leadership ist mehr als das. Es geht darum, die Vision, die langfristigen Ziele, den Purpose und den Kontext zu berücksichtigen - und Veränderungen anzustoßen - auch dann, wenn es gut läuft. Um Dein Team auf diese Reise mitzunehmen, ist es essentiell, dass Du Dir Zeit nimmst und zuhörst, warum manche Personen diesen Weg ggf. nicht gehen wollen und welche Bedenken oder Ängste sie haben.


Dies ist für Janina die Grundlage, um Veränderungen anzustoßen.

### #Transfer



Hierzu solltest Du Dir überlegen: Was bedeutet das Veränderungsvorhaben für...

- ... Dich selbst?
- ... die Menschen, die Du mitnehmen möchtest?
- ... Dein Team?
- Und: Welche Schritte ergeben sich daraus für Dich?



### #Bonus



**JANINA:** *“Wenn Du authentisch bist und die Leute wirklich merken, dass die Dinge, die Du erzählst, für die Du einsteht, immer gleich sind, dann gehen sie auf diese Reise auch mit.”*

## Workbook #9: Erkenne Deine Spieler\*innen

### #Essenzen



Für **HANSI** ist klar: Damit Du das beste aus Deinem Team heraus holst, musst Du die Eigenarten Deiner Teammitglieder berücksichtigen, z.B. in der Ansprache. Manche schätzen den persönlichen Kontakt, andere bevorzugen etwas mehr Distanz. Du musst auf jedes Teammitglied individuell eingehen - vor allem was deren Entwicklungsbedarf angeht. Für Hansi liegt der Schlüssel in der Klarheit zu wissen, wie Du mit Deinen Spielern bzw. Mitarbeitern umgehst.

### #Transfer



**Betrachte Dein Team und überlege Dir für jedes Teammitglied bzw. jede/n Deiner Kolleg\*innen, die Du führst:**

- Welche Eigenarten und persönlichen Bedürfnisse hat sie/er?
- Wie berücksichtigst Du dies in Deiner Kommunikation, in Deinem Umgang, in der Art wie Du Deine Teammitglieder förderst?



### #Bonus



*“Erkenne, wie Deine Spieler ticken und schneide Dein Verhalten darauf zu. Erfolg ist ein stetiger Prozess. Höre nie auf, die Entwicklung voran zu treiben.”*

## Workbook #10: Definiere den Purpose

### #Essenzen



Für **PHILIPP** ist wichtig: *“Als Führungskraft muss ich meinen Leuten den Weg aufzeigen und vor allem beantworten, warum wir dorthin gehen (Ziel und Purpose klären).”*


### #Transfer




**Überlege Dir, was ist der Purpose deiner Abteilung/Deines Teams:**

- Wozu arbeitet ihr zusammen? Was ist Euer übergeordnetes Ziel?
- Was ist euer Wertbeitrag?
- Wie kann jedes einzelne Teammitglied mit seinen Stärken dazu beitragen?


**Wir arbeiten zusammen, um...**



**Wir leisten einen wichtigen Beitrag zu / für...**



**Überlege Dir, wie und wann Du Dein Team hierzu einbinden möchtest:**



### #Bonus



*“Überlege Dir, welche Mitarbeiter besondere Stärken mitbringen. Es ist Deine Aufgabe als Führungskraft, diese Mitarbeiter in Positionen zu bringen, in denen sie ihre Stärken besonders gut anwenden können.”*