WIR

WIRTSCHAFT REGIONAL

DAS WIRTSCHAFTSMAGAZIN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE IN DER REGION

07 | 2016 | EUR 8,50 | 44861

LERNENDE FÜHRUNGSKRÄFTE

5 HEBEL

Damit Sie sich als Führungskraft weiter entwickeln

Maschinenbau | Fördertechnik

Logistik | Fuhrparkservice

Verpacken & Versenden

Sicherheit im Unternehmen

© ADOBE STOCK / PESHKOVA

LERNENDE FÜHRUNGSKRÄFTE

5 HEBEL

Damit Sie sich als Führungskraft weiterentwickeln

DER AUTOR BURKHARD BENSMANN
JAHRGANG 1959, DR. PHIL., SELBSTSTÄNDIGER ORGANISATIONSBERATER UND COACH FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE UND AUTOR, HONORARPROFESSOR AN DER HOCHSCHULE OSNABRÜCK. BENSMANN SETZT IN DER BEGLEITUNG VON ORGANISATIONEN UND FÜHRUNGSKRÄFTEN AUF VERTRAUEN, WIRKSAMKEIT UND NACHHALTIGKEIT. ZUSÄTZLICH ZU SEINER BERATUNGSFIRMA HAT DR. BENSMANN IM OKTOBER 2013 DIE LD 21 ACADEMY GMBH GEGRÜNDET, MIT DER ER SICH AUF DAS THEMA SELBSTFÜHRUNG FOKUSSIERT. WWW.LD21.DE

Weiterentwicklung ist wichtig ..., aber eigentlich habe ich keine Zeit

Gehören Sie auch zu denjenigen Chefs (männlich oder weiblich), die ihre eigenen Mitarbeiter immer wieder zur Weiterbildung ermutigen, selbst aber vorgeben, dafür keine Zeit zu haben? Diese widersprüchliche Haltung begegnet mir immer wieder in den oberen Führungsetagen. Da wird bestenfalls ein Kongress besucht, vielleicht hier und da ein Fachbuch gelesen, aber zu mehr lässt der Alltag dann angeblich keine Zeit. Abgesehen davon, dass dies sicher keine vorbildliche und animierende Haltung ist: Hier stellt sich doch die Frage, ob eine solche Führungskraft vielleicht unterbewusst schon davon überzeugt zu sein scheint, alles Notwendige gelernt zu haben.

Turbulente Veränderungen erfordern persönliches Lernen

Wir leben in turbulenten Zeiten, wie sicherlich jede Führungskraft bestätigen wird. Immer wieder stehen wir vor der Herausforderung, neue fachliche und überfachliche Themen erfassen und integrieren zu müssen. Aktuelle Untersuchungen zeigen, dass es eine digitale Überlastung und zunehmende Komplexität gibt, dass die Produktivität faktisch sinkt, dass zu wenig Zeit für Führungsaufgaben bleibt und dass Regularien und Bürokratie in und um Unternehmen zunehmen. Als Führungskräfte haben wir keine andere Wahl, als zu lernen: Neue Dinge, neue Situationen, Veränderungen (individuelle, soziale, technische, systemische etc.), Unvorhersehbarkeit, Unsicherheit zwingen uns dazu. Lange und vorhersehbare Unternehmensstrategien und persönliche Karrierepläne sind damit out – die Zukunft wird unberechenbarer. Ebenso wächst die Gefahr, dass die ständigen Veränderungen bei Kollegen und uns selbst für Angst sorgen. Allerdings haben wir die Wahl, wie wir uns dazu stellen. Es geht – natürlich – um Selbstführung: Wieder sind wir zum großen Teil dafür verantwortlich, was wir denken, fühlen, sagen und tun.

HEBEL 1

Lernziele und -motive bestimmen

Warum lernen Sie?

In der Februarausgabe dieses Magazins hatte ich über Selbstwirksamkeit geschrieben (kostenloser Download unter http://www.wirtschaft-regional.net/wir-februar-2016/). Eine der Erkenntnisse: Ich beeinflusse meine Wirksamkeit durch persönliches Lernen. In dem Artikel hatte ich auch über den Ansatz der „Selbstwirksamkeitserwartung“ (Albert Bandura) geschrieben: Wir handeln dann besonders erfolgreich, wenn wir durch unsere inneren Überzeugungen gestärkt sind und uns in diesem konstruktiven und zuversichtlichen Denkrahmen an die Aufgabe machen. Entsprechend erwarten wir dann, dass wir wirksam sein werden und die von uns gewählten Handlungen umsetzen können.

Wenn Sie wirksam handeln wollen, dann werden Sie sich durch Lernen stets weiterentwickeln müssen. Stellt sich die Frage, ob Sie dazu eine konstruktive innere Haltung – im Sinne der Selbstwirksamkeitserwartung – entwickeln können. Angesichts der kurz geschilderten Herausforderungen und vor dem Hintergrund meiner Erfahrungen in Beratung, Lehre und Forschung sehe ich bei Führungskräften verschiedene, klar unterscheidbare Antriebe, um zu lernen. Nachfolgend stelle ich vier davon kurz vor. Hier soll keine Wertung vorgeschlagen werden, aber ich empfehle schon, sich aktiv und gezielt weiterzuentwickeln – und sich nicht etwa den Umständen zu überlassen und außengesteuert getrieben zu werden. Prüfen Sie sich: Welcher Antrieb ist bei Ihnen vorherrschend?

© ADOBE STOCK / PESHKOVA

1. Antrieb: Aus der Not heraus ...
Mir ist bewusst, dass ich innere Widerstände habe, aber die Umstände zwingen mich dazu, mich fachlich oder überfachlich weiterzubilden. Oder aber ich benötige bestimmtes Wissen oder bestimmte Kompetenzen einfach für mein Karrierepuzzle.

2. Antrieb: Aus der Einsicht heraus ...
Ich erkenne die Veränderungen, schätze mich selbst realistisch ein. Ich weiß, welche Fähigkeiten ich in meiner jetzigen Karriere- oder Entwicklungsphase benötige, erkenne bestehende und noch erforderliche Kompetenzen und widme mich der eigenen Entwicklung in strukturierter Form.

3. Antrieb: Aus der Lust heraus ...
Leben heißt für mich Veränderung, ich liebe es, neue Fähigkeiten zu erwerben. Als Lernender genieße ich meine Fortschritte. Ich schätze Kreativität und Improvisation und erkenne eine Fülle von Möglichkeiten, an denen ich mich bedienen kann. Lernen ist für mich lustvoll.

4. Aus der Kultur heraus ...
In unserer Organisation herrscht ein förderliches Klima, das mich dazu anregt, mich selbst weiterzubilden und meine Fähigkeiten auszubauen, damit ich meinen Beitrag zum Ganzen leisten kann und gleichzeitig eigene Zufriedenheit erlange. Wir fördern uns gegenseitig in der Entwicklung.

Konnten Sie sich einordnen oder wiederfinden? Das Konzept der Selbstführung

HEBEL 2

Lernumgebung schaffen

legt nahe, sich selbst zu erkennen, mit allen Stärken, Schwächen, Fähigkeiten und Kompetenzen, und diese dann zielgerichtet weiterzuentwickeln oder auch zu kompensieren. Wichtig ist dabei, die Verantwortung für die eigene Person vollständig zu übernehmen und sich nicht mit Schuldzuweisungen oder Entschuldigungen lahmzulegen. Für die persönliche Weiterentwicklung bedeutet dies, selbstgesteuert zu lernen.

Entwicklungen in der Weiterbildung

Selbstgesteuert – dies scheint ein wichtiger Trend zu sein. Schauen wir zumindest skizzenhaft auf die Tendenzen im Bereich Weiterbildung. Die Konzepte des selbst organisierten oder selbst gesteuerten Lernens sind bereits seit den 1970er -Jahren bekannt und gelten als Grundlage für Erwachsenenbildung. Wir wissen, dass die Fähigkeit, sich selbst zu motivieren, sich Ziele zu setzen, entsprechende Wege zu finden und zu verfolgen, und ebenso die Schaffung geeigneter Bedingungen entscheidende Voraussetzungen für erfolgreiches Lernen sind.

HEBEL 3

Lernkladde führen

Dennoch werden diese Erkenntnisse noch immer nicht in angemessener Form verwirklicht, wovon auch die derzeitige Bachelorkonstruktion an den Hochschulen Zeugnis ablegt. Anstatt selbstbestimmt und wirksam zu lernen, haben sich die Hochschulen in meinen Augen vielfach zurückentwickelt und das Studium verschult.

Radikale Trendscouts gehen mittlerweile so weit, den Hochschulen damit ihre Berechtigung abzusprechen, und sehen stattdessen offene Ansätze wie zum Beispiel die Massive Open Online Courses (MOOCs) als eine zwingende Alternative. Allerdings zeigen solche internetbasierten

Kurse auch Defizite: Die Abbrecherquote ist sehr hoch, es fehlen oft persönliche Lernkontakte, und eine wirksame Qualitätssicherung ist oftmals nicht vorhanden.

Wie sieht es in den Unternehmen aus? Ich sehe seit mindestens fünfzehn Jahren eine Art „Atomisierung“ der Personalentwicklung. Während einige Personalabteilungen noch immer glauben, ein totales, bis in alle Feinheiten ausentwickeltes Konzept mit ineinander verschachtelten Schulungsmaßnahmen verpflichtend anbieten zu müssen, so haben andere Personalverantwortliche längst erkannt, dass es – wie im Projektmanagement – eher „agiler“ Angebote bedarf. Mit Atomisierung meine ich vor diesem Hintergrund, dass die Maßnahmen jeweils individuell angemessen und angepasst sein müssen, um volle Wirksamkeit zu entfalten. Das allerdings kann keine noch so mächtige Personalabteilung sicherstellen und sollte es auch nicht versuchen. Auch hier kommt es auf Selbstführung an: Die Mitarbeiter und Führungskräfte (kann man in Zukunft hier noch klar unterscheiden?) sollten stattdessen ermutigt und befähigt werden, sich eigengesteuert zu entwickeln. Dazu bedarf es sehr wohl geeigneter Rahmenbedingungen und Spielregeln. Wir brauchen unabhängige Lernscouts und Lernlotsen, die bei der individuellen Entwicklung Unterstützung bieten. Und auch hier zeigen sich die Grenzen der Kompetenzen und Befugnisse von internen Personalentwicklern in den Organisationen.

Wenn wir uns Seminarangebote – auch externe – ansehen, so finden wir bunte Sträuße von Maßnahmen. Coaches und Beraterkollegen bestätigen mir, dass es einen stabilen Trend zu kürzeren Seminaren gibt. Dies wird allein schon damit begründet, dass man – zumindest derzeit – aufgrund voller Auftragsbücher nicht allzu lang auf die Leistungsträger verzichten mag. Oder diese fühlen sich, siehe Einleitung zu diesem Artikel, einfach unverzichtbar. Folglich schießen Kurzzeitseminare, Webinare und Mischkonzepte aus dem Boden.

Und natürlich machen das Internet und der Zugriff darauf via Notebook, Tablet und Smartphone jetzt endlich auch die unendliche Fülle von Podcasts und Videos zugänglich, deren Bandbreite von praktischen Führungstipps bis zu kompletten Vorlesungen reicht. Blended Learning, also die Verknüpfung von analogen und digitalen Wegen und Methoden der Weiterbildung, findet jetzt endlich im Alltag statt.

HEBEL 4

Lernhelfer verpflichten

Was bedeutet das für Ihre persönliche Weiterbildung als Führungskraft? Nun, zunächst können Sie sich selbst checken, inwieweit Ihnen diese Entwicklungen und Veränderungen überhaupt bekannt sind. Dann sollten Sie sich fragen, inwieweit Sie die Chancen darin für sich bereits erkannt und genutzt haben. Für mich als aktiven Podcaster ist es immer wieder erstaunlich, gar erschreckend, dass gestandene Führungskräfte mir manchmal kleinlaut eingestehen, dass sie nicht wissen, wie sie Podcasts auf ihrem jeweils bevorzugten digitalen Gerät laden und hören können. Viele lassen sich das von ihren Kindern erklären. Überhaupt fällt angesichts des digitalen Overloads auf, dass Menschen ihre Geräte nicht bedienen können und sich so von ihnen fehlsteuern lassen. Das führt uns zu der Frage, ob jüngere Menschen es hinsichtlich der eigenen Weiterbildung eigentlich leichter haben als ältere.

Gehören Sie zur Generation FLUX?

Ist Lernen im weitesten Sinne für jüngere Führungskräfte leichter oder schwerer als für ältere, erfahrenere? Belastbare Forschungsergebnisse zeigen auf, dass wir bis ins hohe Alter veränderungsfähig sind, auch deshalb, weil das Gehirn lernfähig bleibt. Der Hirnforscher Gerald Hüther hat

© ADOBE STOCK / PESHKOVA

in seinem Bestseller „Gebrauchsanleitung für ein menschliches Gehirn“ dargelegt, dass das Gehirn sich auszeichnet durch die „zeitlebens vorhandene Fähigkeit, einmal im Hirn entstandene Verschaltungen und damit die von ihnen bestimmten Denk- und Verhaltensmuster, selbst scheinbar unverrückbare Grundüberzeugungen und Gefühlsstrukturen, wieder zu lockern, zu überformen und umzugestalten“. Das alte Sprichwort „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr“ ist daher nicht nur falsch, sondern auch irreführend; es dient manchem als Entschuldigung für Trägheit und Resistenz gegen Wandel.

HEBEL 5

Lernerfolg kontrollieren

Aber lernt denn jetzt die Generation Z doch leichter als die in die Jahre gekommene Generation X, die sich vielleicht schon in den Verhältnissen eingerichtet hat? Die derzeitigen Forschungsergebnisse sind nicht ganz eindeutig. Es gibt unterschiedliches Lernverhalten und entsprechend verschiedene Strategien. Von leichterem oder schwererem Lernen kann aber offenbar nicht gesprochen werden. Die vereinfachende Unterscheidung in X, Y oder Z führt uns jedenfalls nicht weiter. Spannender ist der Ansatz, den Robert Safian, Herausgeber des amerikanischen Businessmagazins FAST COMPANY bereits 2012 entwickelt hat. Er spricht – altersübergreifend – von der GENERATION FLUX. Damit meint er eine innere Einstellung, die Instabilität schätzt und die das Neujustieren oder Neukalibrieren von Annahmen, Karrieren und Wirtschaftsmodellen sogar genießen hilft. Und hier zeigen mir persönliche Erfahrungen, dass es sowohl unflexible und lernresistente junge Führungskräfte gibt wie auch Senioren in den Führungsetagen, die ihre Neugier und Aufgeschlossenheit im Alltag nutzen und sich und ihre Unternehmen damit fit für den Wandel halten. Im Modell der Selbstführung gibt es das erste und zentrale Feld, „Vision und Mission“. Wenn ich weiß, wohin ich will und worin meine persönliche Sinnsetzung für mein Leben besteht, dann kann ich mit Unsicherheiten und Veränderungen besser umgehen. Auch Safian hält die eigene Mission für wichtig, betont, dass wir uns fragen sollten, wo die eigene Leidenschaft liegt und welchen Lebenssinn wir anstreben. Und er sieht einen Zusammenhang: Wenn wir etwas tun, was wir lieben, dann sind wir auch umso fokussierter darauf, unsere Fähigkeiten auszubauen.

Sind Sie ein Mitglied der „Generation FLUX“? Prüfen Sie sich selbst:

- Ich ertrage Instabilität nicht einfach, sondern nutze sie aktiv.
- Ich genieße es, mich neu aufzustellen und Herausforderungen aktiv zu nutzen.
- Meine Mission ist wie ein Kompass, und ich weiß, welche Fähigkeiten ich auf meinem Weg wie entwickeln will.

Mein Appell: Entwickeln Sie eine neugierige Haltung. Prüfen Sie, welche Lernwege für Sie geeignet sind, tauschen Sie sich offen dazu aus und erwerben Sie die Technik- und Methodenkompetenz, die Sie für eine wirksame Selbstführung benötigen.

Umsetzung in den Alltag: 5 Hebel, um den Lernerfolg zu fördern

Um diese konstruktive Lernhaltung zu entwickeln und zum Bestandteil Ihres Führungsalltags zu machen, will ich auch in diesem Artikel einige praxistaugliche Tipps geben, wie Sie sich in Sachen Lernen auf Kurs bringen und halten können. Hier folgen fünf ausgewählte Lernhebel.

Hebel 1: Lernziele und -motive bestimmen

Um Ihre Selbstwirksamkeit zu fördern, ist es zwingend notwendig, die eigenen Lernziele zu bestimmen. Ich wundere mich bei meinen Seminaren immer wie-

der, dass sich einige der Teilnehmer eben nicht vorab gefragt haben, wozu sie genau dieses Seminar gebucht haben und was sie damit für sich bezwecken. Wenn ich mir meiner Ziele bewusst bin, bleibe ich fokussierter, neugieriger, aufnahmebereiter. Nehmen Sie sich Papier und Stift und schreiben Sie konkret auf, wie Ihre Lernziele lauten. Damit programmieren Sie Ihren Kurs. Aber ACHTUNG: Ziele sind zum Zielen da, vergessen Sie nicht, auch die richtigen Methoden zu nutzen und entsprechende Routinen zu setzen. Wenn Sie Tennis lernen wollen, ist es schön, sich seinen eigenen Turniersieg vorzustellen. Wesentlich ist es aber, die Trainings systematisch und diszipliniert durchzuhalten.

Hebel 2: Lernumgebung schaffen

Wissen Sie, welche Bedingungen Sie sich für persönliches Lernen schaffen müssen? Sie sind Führungskraft, also nutzen Sie doch die Möglichkeiten, die Sie haben: Bestimmen Sie, welche Medien Sie nutzen, die Zeit und den Ort des Lernens. Ergänzende Reflexionsfragen: Brauchen Sie eher Ruhe oder Anregung, welche Rolle spielen Farben in Ihrem Lernumfeld, wie visualisieren Sie, wie nutzen Sie Audio- und Videoclips? Erfahrungsgemäß hilft es den meisten Menschen, wenn sie einen Mix finden aus dem individuellen Lernen an einem Rückzugsort, an dem sie vollkommen ungestört sind, und dem aktiven Austausch mit einem oder mehreren Lernpartnern. Letzteres kann dann ebenfalls an geeigneten spezifischen Orten stattfinden (Coaching- oder Seminarraum, Waldspaziergang...) - bestimmen Sie Ihre gedeihliche Lernumgebung!

Hebel 3: Lernkladde führen

Es mag altmodisch klingen, eine Kladde zum Lernen zu nutzen. Aber viele Führungskräfte bestätigen mir, dass Stift und Papier noch immer die schnellsten und

© ADOBE STOCK / PESHKOVA

gute-kommunikation.com

LEADERSHIP DEVELOPMENT CONGRESS LDC 2016

Die lernende Führungskraft – Potenziale erkennen und nutzen

Leadership Development Congress, 22. September 2016
SOLARLUX Campus, Melle bei Osnabrück

Der Kongress, der sich an Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene wendet, findet in diesem Jahr zum dritten Mal statt. Wieder stehen Aspekte einer erfolgreichen Selbstführung im Mittelpunkt. Und erneut haben wir einen innovativen Kongressort gefunden: den brandneuen SOLARLUX Campus in Melle. Wir freuen uns auf kraftvolle Impulse und intensive Dialoge.

Keyspeaker: **Spitzenkoch Thomas Bühner:** „Als Koch bin ich auch Unternehmer". Ein persönlicher Rückblick auf zehn intensive Jahre im Restaurant *LaVie,* Osnabrück
Kognitionswissenschaftlerin Dr. Ulla Martens: „Erfolgreiche Lernprozesse – Transfer von Hirnforschungserkenntnissen ins Management"

Forschungsstation: **Marc T. Nicolaisen (Steelcase):** Engagement und Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Fünf Erkenntnisse aus dem Steelcase Global Report

Thementankstelle: Vorträge von **Prof. Dr. Andreas Bertram** (Präsident der Hochschule Osnabrück), **Stefan Holtgreife** (SOLARLUX GmbH), **Eva Boße** und **Andreas Stoppe** (NOZ Medien/Neue Osnabrücker Zeitung)

Veranstalter und Anmeldung: Ld 21 academy GmbH, Carmen Gomes dos Santos (Projektmanagerin), Rittergut Osthoff 3, 49124 Georgsmarienhütte
Telefon: 05401 8495708, E-Mail: office@Ld21-academy.de Aktuelle Informationen zum Kongress und Anmeldung: **ld21.de/congress/**
(Änderungen vorbehalten)

ld21 academy

einfachsten Instrumente sind, um die eigenen Ziele zu notieren, zu überarbeiten und deren Erreichung zu kontrollieren. Natürlich können Sie auch eine elektronische Kladde führen, also zum Beispiel Ihren Tablet-Computer mit einer geeigneten Software wie Evernote. Entscheidend ist, dass Sie ein Instrument zum Dokumentieren, Merken, Reflektieren wählen und dieses in einem Lernprozess auch durchhalten.

Dieser Hebel ist übrigens dem fünften Feld der Sieben Felder der Selbstführung - „Prozesse und Strukturen“ - zuzuordnen. Um wirksam zu sein, benötigen wir genau die Methoden und Instrumente, die zu uns passen.

Hebel 4: Lernhelfer verpflichten

Sicher kennen Sie diesen Lernhebel bereits aus eigenen Weiterbildungen: Zum Abschluss wählt man sich eine Person aus der Gruppe und vereinbart, nach einer bestimmten Zeit sich gegenseitig über Lernerfolge zu berichten. Dabei geht es nicht primär darum, dass die andere Person mir Ratschläge erteilen soll, sondern sie fungiert vor allem als Erinnerer. Nützlich ist auch der Ansatz der kollegialen Beratung: Wählen Sie einen Lernhelfer aus dem Kollegenkreis und setzen Sie feste Termine, an denen Sie Bericht erstatten.

Vielleicht kennen Sie auch das Konzept einer „Mastermind“-Gruppe. Darunter versteht man eine kleine Gruppe Gleichgesinnter, die sich periodisch virtuell (zum Beispiel per Skype) oder real treffen und sich gegenseitig über Lernschritte und -erfolge berichten.

Im Modell der Sieben Felder der Selbstführung korrespondiert dies mit dem vierten Feld „Mitarbeiter, Partner, Netzwerke“. Hier geht es darum, sich das richtige Unterstützerteam zu wählen.

Hebel 5: Lernerfolg kontrollieren

Lernerfolge können sich kurz- oder langfristig einstellen. Wenn es zum Beispiel um das Erlernen neuer Verhaltensweisen geht, so werden wir vermutlich monatelang üben und die neuen Muster einprägen, bevor das neue Verhalten zum normalen geworden ist. Umso wichtiger ist es, Indikatoren für Lernerfolge zu haben. Hier bietet sich die oben erwähnte Kladde an, Lernfortschritte zu erfassen, aber eben auch periodisch darüber zu reflektieren, ob sich die gewünschten Entwicklungen im Lernprozess einstellen oder ob Sie Änderungen vornehmen müssen, um wirksamer zu lernen.

Dieser Lernhebel verweist auf das siebte und letzte Feld im Modell der Selbstführung, genannt „Mehrwert“. In diesem Feld stellen wir uns die Frage nach unserem Verständnis von Erfolg und nach den Indikatoren und Maßstäben dafür.

Umsetzung

Konnten Sie für sich erste Anregungen für die persönliche Weiterentwicklung notieren? Wie immer kommt es jetzt auf die Tat an: Wählen Sie sich ein, maximal drei Vorhaben im Kontext Ihrer Weiterentwicklung, die Sie nun konkret angehen wollen. Nutzen Sie auch die Möglichkeit, die bisherigen Artikel in diesem Magazin zu den Themen Selbstführung, Selbstwirksamkeit oder auch Selbstsabotage im Internet zu laden und zur Vertiefung zu lesen. Ich wünsche Ihnen dazu eine wirksame Zeit.

Der Kongress

„Die lernende Führungskraft – Potenziale erkennen und nutzen" lautet der Titel des diesjährigen Leadership Development Congress (LDC 2016). Er findet am 22. September auf dem Solarlux Campus in Melle statt. Wie in den Vorjahren widmet sich der Kongress, der sich an Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene sowie an Inhaber richtet, einem der Sieben Felder der Selbstführung. In diesem Jahr ist es das dritte Feld, „Fähigkeiten und Selbstentwicklung".

Erneut werden Keyspeaker aus Praxis und Forschung das Thema für den Führungsalltag aufbereiten und wieder stehen an der sogenannten „Thementankstelle" vier weitere Praktiker bereit, die Teilnehmer des Kongresses mit Tipps und Anregungen zu betanken. Mit dem Solarlux Campus wurde ein attraktives und in dieser Form einzigartiges Umfeld für den LDC 2016 gewählt. Infos und Anmeldungen: http://ld21.de/congress/.

Sieben Felder der Selbstführung

LERNEN ist dem dritten der „Sieben Felder der Selbstführung" zuzuordnen. Die Felder beschreiben wesentliche Facetten einer wirksamen Steuerung der eigenen Person.
In dieses Feld des Modells sind Talente und persönliche Stärken, deren Erkennung und Weiterentwicklung eingeordnet wie auch wesentliche soziale und kommunikative Fähigkeiten. Wichtige Grundfähigkeiten im Kontext von Selbstführung sind darüber hinaus Selbstwahrnehmung, Selbstbewertung, Selbstvertrauen, Eigenkontrolle und Anpassungsfähigkeit.

Das Modell der Sieben Felder der Selbstführung (Bensmann)

Zur Vertiefung:

Leitartikel „Selbstführung" in WIR Wirtschaft Regional 03/2013
Podcasts von Burkhard Bensmann: http://ld21.de/podcast/
Buch: Die Kunst der Selbstführung. Interviews mit Führungskräften und führenden Kräften (BoD, Norderstedt, 2011)

© ADOBE STOCK / PESHKOVA