

Selbstführung

Gute Führung beginnt bei mir

Was bedeutet Selbstführung?

Selbstführung heisst:

- Eigene Werte und Prioritäten kennen
- Verantwortung für Denken, Fühlen und Handeln übernehmen
- Fokus und Energie bewusst steuern
- In Stresssituationen reguliert reagieren
- Sich selbst reflektieren und weiterentwickeln

→ Selbstführung ist die Fähigkeit, sich selbst bewusst zu steuern, statt sich von Umständen steuern zu lassen.

Warum ist Selbstführung in der Führung so wichtig?

Man weiss heutzutage, dass gute Selbstführung positive Auswirkungen hat:

- Höhere Stressresilienz und bessere Selbstregulation
- Mehr Arbeitszufriedenheit und Motivation
- Höhere Leistungsfähigkeit
- Aktive Gestaltung der eigenen Arbeit (Job Crafting)

→ Studien zeigen: Führungspersonen mit hoher Selbstführungs-Kompetenz wirken klarer, authentischer und resilienter.

Ein Beispiel für Selbstführung:

Situation: Ich beantworte abends um 22 Uhr noch Nachrichten.

Selbstführung: Ich definiere klare Offline-Zeiten
(z.B. Handy auf „Nicht stören“ von 20 – 8 Uhr).

→ Ich übernehme Verantwortung für meine eigene Regeneration.

Man kann andere nur so gut führen, wie man sich selbst führt.

LEADERSHIP BOOSTER

Selbstführung

15% Solutions* – was liegt in deiner Hand?

Ziel dieses Camps

Selbstführung bewusst machen und erkennen, wo wir selbst Handlungsspielraum haben.

Ablauf – max. 25 Minuten

Schritt 1 – Einzelreflexion (5 Minuten)

Überlege dir:

- Wo kann ich meinen Fokus bewusster steuern?
- Wo kann ich meine Energie besser schützen?
- Was liegt konkret in meiner Hand?
- Notiere deine persönlichen 15% Lösungen

Schritt 2 – Austausch zu zweit (5 Minuten)

- Bildet 2er-Gruppen.
- Erkläre deinem Gegenüber: was möchtest du konkret verändern?
- Warum ist dir das wichtig?

Dein Gegenüber:

- stellt klärende Fragen
- gibt Impulse
- hilft dir, es konkreter zu machen

Schritt 3 – Austausch zu zweit (5 Minuten)

- Rollenwechsel.

Schritt 4 – Austausch zu viert (10 Minuten)

- Zwei 2er-Gruppen kommen zusammen.
- Was war eure stärkste Erkenntnis?
- Welche 15% wirken besonders kraftvoll?

**Die „15 %“ stehen symbolisch für den Teil unserer Arbeit oder unseres Einflussbereichs, den wir direkt selbst gestalten können, ohne jemanden fragen zu müssen.
Es geht also nicht um grosse Veränderungen, sondern um konkrete kleine Schritte, die sofort möglich sind.*

Was passiert durch die '15% Solutions' & 1-2-4-all?

- Fokus auf Handlungsspielraum statt Hindernisse
- Kleine Veränderungen können grosse Wirkung entfalten
- Lernen durch Reflexion und Austausch



Liberating Structures

**LEADERSHIP
BOOSTER**

Wertekompass

Führung braucht innere Orientierung

Was ist ein Wertekompass?

Ein Wertekompass beschreibt die persönlichen und organisationalen Werte, an denen wir unser Verhalten ausrichten.

Werte sind:

- innere Leitplanken und Entscheidungsgrundlagen
- Prioritäten in schwierigen Situationen
- Maßstäbe für unser Handeln

Ein Wertekompass hilft zu klären:

- Wofür stehe ich als Führungsperson?
- Was ist mir wichtiger als kurzfristiger Erfolg?
- Welche Haltung erwarte ich – und lebe ich selbst vor?

Warum ist ein Wertekompass in der Führung so wichtig?

Wir wissen heute aus Erfahrung und Wissenschaft:

- Führungskräfte mit klaren, gelebten Werten prägen das Verhalten ihrer Mitarbeitenden messbar.
 - Werte werden im Team übernommen – Verhalten wird kulturell „ansteckend“.
 - Werteorientierte Führung stärkt Vertrauen und Engagement.
 - Sie fördert eine Unternehmenskultur, die Veränderung und Lernen unterstützt.
 - Organisationen mit klarer Werteorientierung zeigen höhere Bindung und Leistungsbereitschaft.
- Ein gelebter Wertekompass wirkt nicht nur individuell, sondern formt Kultur, Motivation und nachhaltigen Erfolg.

Werte zeigen sich nicht in Leitbildern.
Sie zeigen sich im Verhalten – besonders unter Druck.

**LEADERSHIP
BOOSTER**

Wertekompass

Werte verstehen – Sinn klären – Haltung schärfen

Ziel dieses Camps

Den eigenen Blick auf Werte schärfen und verstehen, warum Werte in der Führung Orientierung geben.

Ablauf – max. 25 Minuten

Schritt 1 (10 Minuten)

- 3er Teams bilden
- Diskutiert gemeinsam: «warum ist ein Wertekompass in der modernen Führung wichtig»?

Schritt 2 (5 Minuten)

- Eine Person beginnt und beantwortet die Ausgangsfrage
- Die beiden anderen Personen stellen nacheinander vertiefende Warum-Fragen:
 1. Warum ist das wichtig?
 2. Warum ist das für dich relevant?
 3. Warum macht das einen Unterschied?

Schritt 3 & 4 (je 5 Minuten)

- Rollen wechseln
- Die nächste Person beantwortet die Frage
- Die anderen stellen die Warum-Fragen

Was passiert durch die '9 Whys'?

- Man kommt vom rationalen Argument → zur persönlichen Haltung
- Vom Konzept → zur inneren Überzeugung
- Von „das sollte man“ → zu „das ist mir wichtig“



Liberating Structures

LEADERSHIP BOOSTER

Wertschätzung live

Ein zentraler Hebel wirksamer Führung

Was bedeutet Wertschätzung?

Wertschätzung heisst:

- Menschen sehen – nicht nur ihre Leistung
 - Verhalten konkret anerkennen
 - Interesse zeigen und zuhören
 - Respektvoll kommunizieren – besonders unter Druck
 - Beitrag und Wirkung sichtbar machen
- Wertschätzung ist nicht Nettigkeit. Sie ist bewusste, konkrete Anerkennung von Beitrag und Person.

Warum ist Wertschätzung in der Führung so wichtig?

Die Forschung zeigt:

- Wahrgenommene Wertschätzung steigert Motivation und Engagement deutlich
 - Sie ist ein zentraler Faktor für Mitarbeiterbindung
 - Sie erhöht psychologische Sicherheit im Team
 - Sie wirkt leistungsfördernd, besonders in dynamischen Arbeitsumfeldern
- Studien zu Engagement und psychologischer Sicherheit* zeigen: Teams mit hoher Wertschätzung sind leistungsfähiger, resilienter und loyaler.

Ein Beispiel aus dem Führungsalltag: Konkret, statt allgemein
«Danke für deinen Einsatz» wird zu «Du hast heute trotz vollem Haus ruhig reagiert und den Überblick behalten. Das hat dem Team Sicherheit gegeben. Danke dafür.»

→ Konkrete Anerkennung verstärkt gewünschtes Verhalten.

Wertschätzung ist kein „Soft-Faktor“.
Sie entscheidet über Motivation, Leistung und Bindung.

LEADERSHIP BOOSTER

Wertschätzung live

Ein zentraler Hebel wirksamer Führung

Ziel dieses Camps

Wertschätzung bewusst wahrnehmen und verstehen, wie viel Energie in positiven Erfahrungen steckt.

Ablauf – 25 Minuten

Schritt 1 (5 Minuten)

- 2er Teams bilden
- Am besten mit jmd. den/die ihr nicht (gut) kennt

Schritt 2 (10 Minuten)

- Führt ein kurzes Interview miteinander
- Auftrag: «bitte erzähle eine Situation, in der du mit anderen an einer Herausforderung gearbeitet hast und du stolz darauf bist, was ihr gemeinsam erreicht habt.»
- Die Zuhörende Person achtet darauf:
 1. Was hat den Erfolg möglich gemacht?
 2. Welche Stärken wurden sichtbar?
 3. Welche Beiträge waren besonders wertvoll?
- Sie stellt vertiefende Fragen und hebt positive Stärken hervor

Schritt 3 (10 Minuten)

- Wechsel: die zweite Person erzählt ihre Erfolgsgeschichte
- Die erste Person hört aktiv zu und achtet auf die drei Punkte
- Die Zuhörende Person stellt vertiefende Fragen und hebt positive Stärken hervor.

Was passiert durch die ‘Appreciative Interviews’?

- Fokus auf **positive Erfahrungen und gelungene Situationen**
- Menschen erzählen **Erfolgs- und Stärkengeschichten**
- Zuhörende **stellen** neugierige, vertiefende **Fragen**
- Der Blick richtet sich auf das, **was bereits gut funktioniert**



Liberating Structures

LEADERSHIP BOOSTER

Moderne Führungsmodelle

Führung neu denken in dynamischen Zeiten

Was versteht man unter modernen Führungsmodellen?

Führung verändert sich mit der Gesellschaft und der Zeit... In dynamischen Zeiten ist es wichtig, dass auch unsere Führung sich anpasst...

Moderne Führung bedeutet:

- Verantwortung teilen statt monopolisieren
- Rahmen geben statt alles vorgeben
- Vertrauen ermöglichen statt kontrollieren
- Sinn stiften statt nur Ziele setzen
- Anpassungsfähigkeit fördern statt starre Strukturen verteidigen

→ Moderne Führung ist weniger Hierarchie – und mehr Haltung

Warum sind Modelle wie Host Leadership, Servant Leadership, etc. heute besonders relevant?

- Der Fachkräftemangel verlangt Bindung statt Macht
- Junge Generationen erwarten Beteiligung
- Dynamische Märkte brauchen schnelle Anpassung
- Komplexität erfordert kollektive Intelligenz

→ Moderne Führung aktiviert Potenzial – statt nur Leistung einzufordern.

„Führung bedeutet nicht, Menschen zu kontrollieren, sondern die Bedingungen zu schaffen, unter denen sie erfolgreich sein können.“

**LEADERSHIP
BOOSTER**

Moderne Führungsmodelle

Führung verändert sich.

Ziel dieses Camps

Ein erstes Verständnis für moderne Führungsmodelle entwickeln und neue Perspektiven auf Führung kennenlernen.

Ablauf – 25 Minuten

Schritt 1 (5 Minuten)

- Im Raum hängen vier Poster zu unterschiedlichen Führungsmodellen
- Jede Person sucht sich ein Thema/Poster, das sie besonders interessiert
- Lest das Modell aufmerksam durch

Schritt 2 (10 Minuten)

- Austausch in 4er Gruppen
- Idealerweise hat jede Person ein anderes Führungsmodell gelesen

Schritt 3 (10 Minuten)

- Jede Person stellt reihum ihr Modell kurz vor
 - Worum geht es bei diesem Führungsansatz?
 - Was zeichnet ihn aus?
 - Welche Vorteile hat er?
- Die anderen Personen können ergänzen oder Fragen stellen

Was passiert durch 'Shift & Share'?

- Wissen wird im Raum verteilt
- Teilnehmende lernen voneinander
- Jede Person wird zur Expertin / zum Experten
- Austausch ermöglicht schnelles gemeinsames Lernen für ein Thema



Liberating Structures

LEADERSHIP BOOSTER

Servant Leadership

Führung dient dem Team

Was bedeutet Servant Leadership?

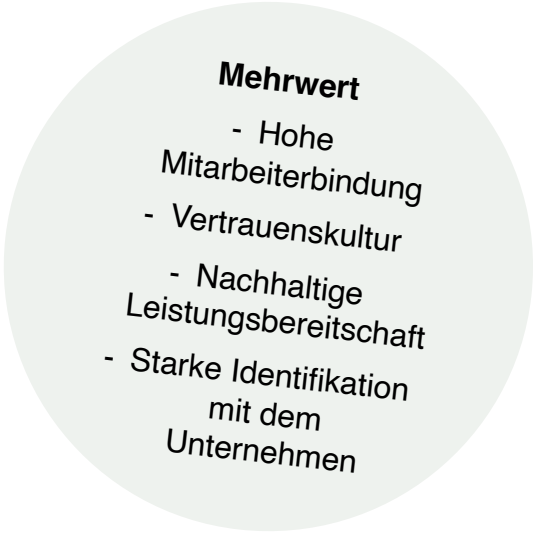
Servant Leadership heisst:

- Zuhören statt dominieren
- Entwickeln statt kontrollieren
- Vertrauen aufbauen
- Hindernisse aus dem Weg räumen
- Mitarbeitende befähigen

Die Führungskraft versteht sich als:

- Unterstützer:in
- Coach
- Möglichmacher:in

→ Autorität entsteht durch Vertrauen – nicht durch Position.



Mehrwert

- Hohe Mitarbeiterbindung
- Vertrauenskultur
- Nachhaltige Leistungsbereitschaft
- Starke Identifikation mit dem Unternehmen

Wann ist Servant Leadership sinnvoll?

Besonders geeignet:

- In wissensintensiven Teams
- Bei Fachkräftemangel
- Wenn Bindung & Motivation zentral sind
- Bei Generationenwechsel
- In Unternehmen mit starkem Teamfokus

Weniger geeignet bei:

- Akuten Krisen mit sofortigem Durchgriffsbedarf

Gute Führung fragt nicht: „Wie führe ich?“
Sondern: „Was braucht mein Team, um erfolgreich zu sein?“

**LEADERSHIP
BOOSTER**

Agile Leadership

Führen in Bewegung

Was bedeutet Agile Leadership?

Agile Leadership heisst:

- Iterativ arbeiten statt starr planen
- Schnell Feedback einholen
- Lernen durch Ausprobieren
- Entscheidungen nahe am Geschehen treffen
- Transparenz über Fortschritt und Hindernisse schaffen

Die Führungskraft:

- schafft klare Ziele
- priorisiert
- ermöglicht schnelle Anpassung
- fördert Lernkultur

→ Fehler sind Lernschleifen – keine Schuldfrage.



Wann ist Agile Leadership sinnvoll?

Besonders geeignet bei:

- Unsicherheit oder unklarer Zukunft
- Innovationsprojekten
- Saisonbetrieben mit wechselnden Anforderungen
- Wenn schnelle Reaktion entscheidend ist

Nicht ideal bei:

- Stark regulierten, hochstandardisierten Abläufen

Host Leadership

Führung als Gastgeberrolle

Was bedeutet Host Leadership?

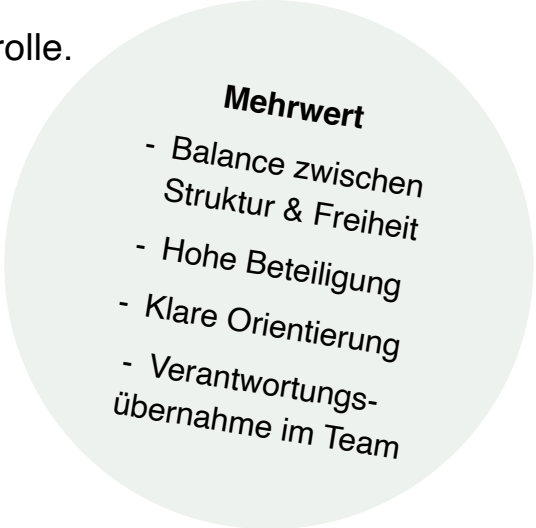
Host Leadership versteht Führung als Gastgeberrolle.

Führung ist ein Wechselspiel zwischen:

- Gastgeber:in sein
- Mitgestalten
- Beobachten
- Eingreifen

Die Führungskraft:

- Lädt ein
- Schafft Orientierung
- Verbindet Menschen
- Moderiert Prozesse
- Übergibt Verantwortung bewusst
- Greift ein, wenn nötig

- 
- Mehrwert**
- Balance zwischen Struktur & Freiheit
 - Hohe Beteiligung
 - Klare Orientierung
 - Verantwortungsübernahme im Team

Wann ist Host Leadership sinnvoll?

Besonders geeignet:

- in partizipativen Prozessen
- Bei Strategie- und Kulturarbeit
- In Workshops und Innovationsprozessen
- Wenn Eigenverantwortung gestärkt werden soll
- In Organisationen mit flacheren Hierarchien

Nicht geeignet bei:

- klaren Notfallsituationen mit sofortigem Entscheidungsbedarf

Eine gute Führungskraft weiss, wann sie den Raum öffnet
– und wann sie ihn hält.

**LEADERSHIP
BOOSTER**

Distributed Leadership

Führung wird geteilt

Was bedeutet Distributed Leadership?

Distributed Leadership heisst:

- Verantwortung wird bewusst verteilt
- Führung entsteht situativ
- Expertise zählt mehr als Hierarchie
- Entscheidungen dort treffen, wo Kompetenz ist

Die Führungskraft:

- definiert klare Rollen
- schafft Transparenz
- fördert Beteiligung
- hält den Rahmen zusammen

→ Führung wird zum Netzwerk – nicht zur Spitze.



Wann ist Distributed Leadership sinnvoll?

Besonders geeignet:

- in komplexen Organisationen
- Wenn viele Fachkompetenzen vorhanden sind
- In selbstorganisierten Teams
- Bei Projektarbeit
- Wenn Geschwindigkeit wichtig ist

Nicht geeignet bei:

- Sehr unerfahrenen Teams ohne Orientierung

Führung ist keine Position. Führung ist eine Funktion.

**LEADERSHIP
BOOSTER**