Fachartikel Personal Power

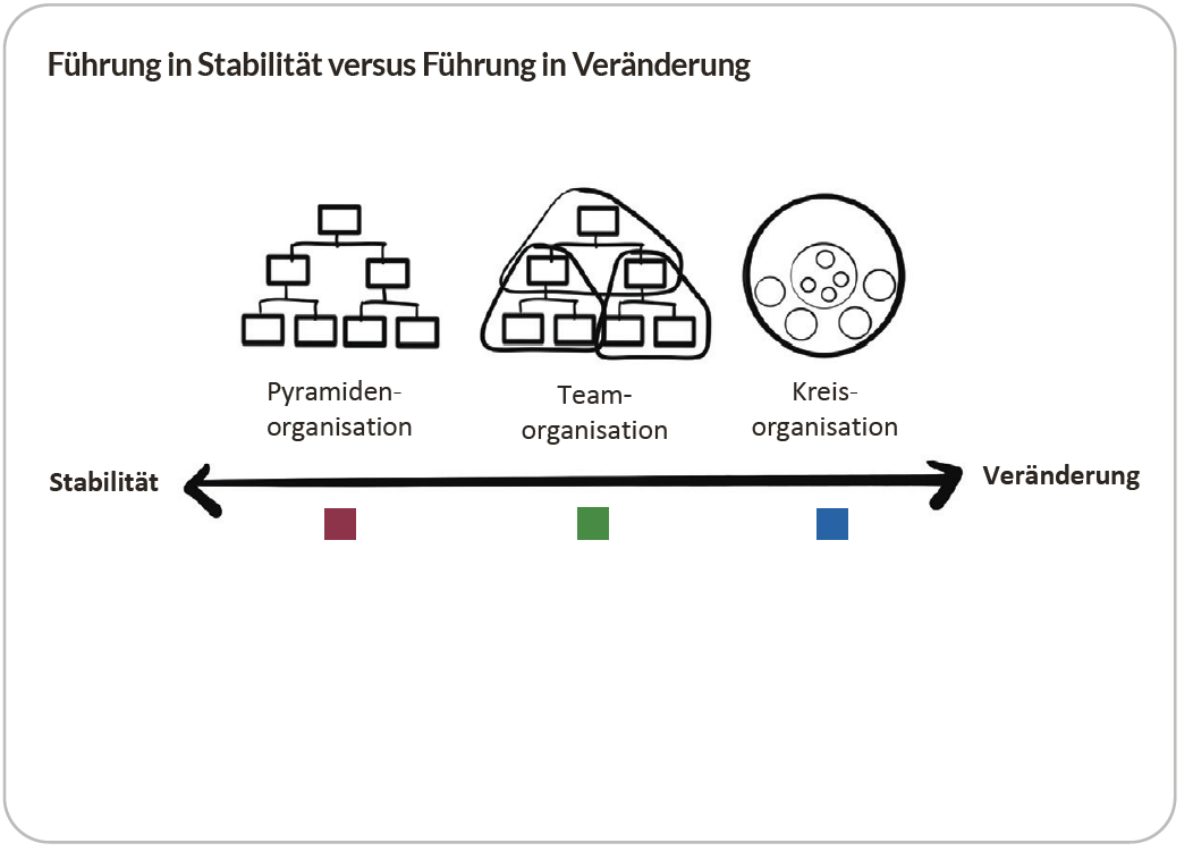
Wer andere begeistern und führen will, muss sich selbst begeistern und führen können. In diesem Fachartikel «Personal Power» erfährst du, wie du innere Kraft und Energie entwickeln kannst, um dein Potenzial auszuschöpfen und andere für Höchstleistungen zu begeistern.

1 Herausforderung Führung

Die Veränderungsgeschwindigkeit nimmt zu, die Probleme werden komplexer. Klassisch geteilte Top-down-Führung ist länger je mehr überfordert – es braucht zunehmend neue Formen von gemeinsamer und verteilter Führung.

Stabilität und Veränderung erfordern unterschiedliche Formen der Führung und Organisation.

- **Stabilität** verlangt **rote Führung** (abgegrenzte Verantwortungen, standardisiertes Vorgehen, enge Arbeitsteilung) und eine Pyramidenorganisation.
- **Veränderung** braucht **blaue Zusammenarbeit** (Mitverantwortung, selbstorganisiertes Vorgehen, gemeinsames Arbeiten) und Kreisorganisation.
- **Dazwischen** steht die **grüne Koordination** mit abgestimmtem Vorgehen.



Die grosse Kunst besteht darin, zu erkennen, wann welche Führungsfarbe gefragt ist und diese dann situativ sinnvoll einzusetzen.

© dieterschmid.ch

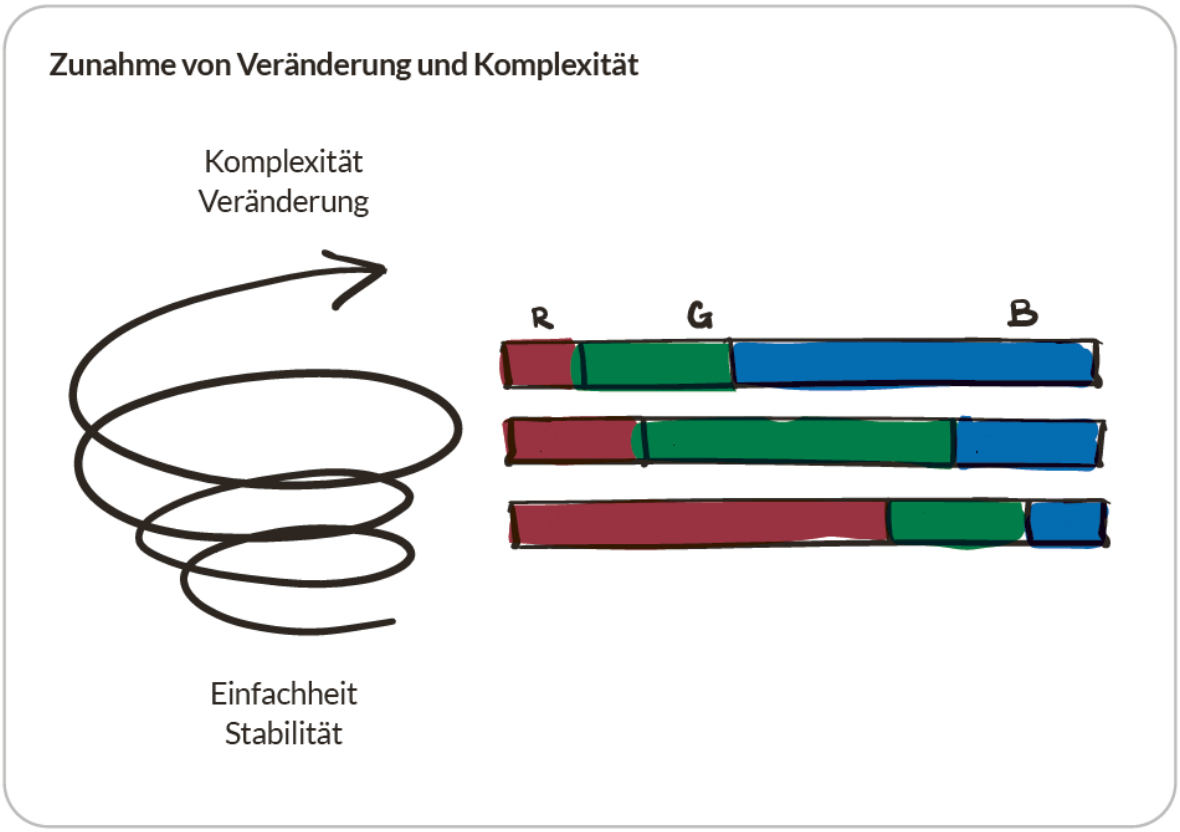
2 Zunahme von Veränderung führt zur Zunahme von blauer Führung

VUCA beeinflusst alle Umweltfaktoren wie Technologie, Gesellschaft, Politik, Ökonomie, Ökologie, Politik und Recht und führt dazu, dass sowohl Veränderungsgeschwindigkeit wie auch Veränderungsintensität laufend zunehmen.

- **V Volatility** (Sprunghaftigkeit): kurzfristig unvorhergesehene hohe Ausschläge von Nachfrage, Menge, Preis etc.
- **U Uncertainty** (Unsicherheit): mittel und langfristig kaum voraussehbare Veränderungen
- **C Complexity (**Komplexität): Unübersichtlichkeit und Hochschaukeln aufgrund von gegenseitigen Abhängigkeiten und Wechselwirkungen
- **A Ambiguity** (Doppeldeutigkeit): Undeutbarkeit oder Mehr- und Vieldeutigkeit von einzelnen Phänomenen, Verschwimmen der klaren Grenzen von Schwarz und Weiss.

Mit zunehmender Veränderungsgeschwindigkeit und Komplexität verschiebt sich der Anteil der drei Formen von Führung und Organisation.

- **Einfachheit und hohe Stabilität:** hauptsächlich rote Führung, vereinzelt grüne Führung, kaum blaue Führung
- **Mittlere Komplexität, mittlere Veränderung:** rote und grüne Führung, vereinzelt blaue Führung
- **Hohe Komplexität, hohe Veränderung:** kaum rote Führung, etwas grüne Führung und hauptsächlich blaue Führung



Die blaue Führung, welche charakterisiert wird durch Mitverantwortung, selbstorganisiertes Vorgehen, gemeinsames Entwickeln, verlangt ein hohes Mass an Selbstführung und Personal Power. Dadurch, dass mehr Verantwortung übergeben wird, nehmen die Ansprüche, sich selbst zu organisieren und zu führen zu.
Selbstführung und Personal Power werden zur individuellen Schlüsselkompetenz in der blauen Welt von Veränderung und Komplexität.

3 Führungsbereiche der Selbstführung

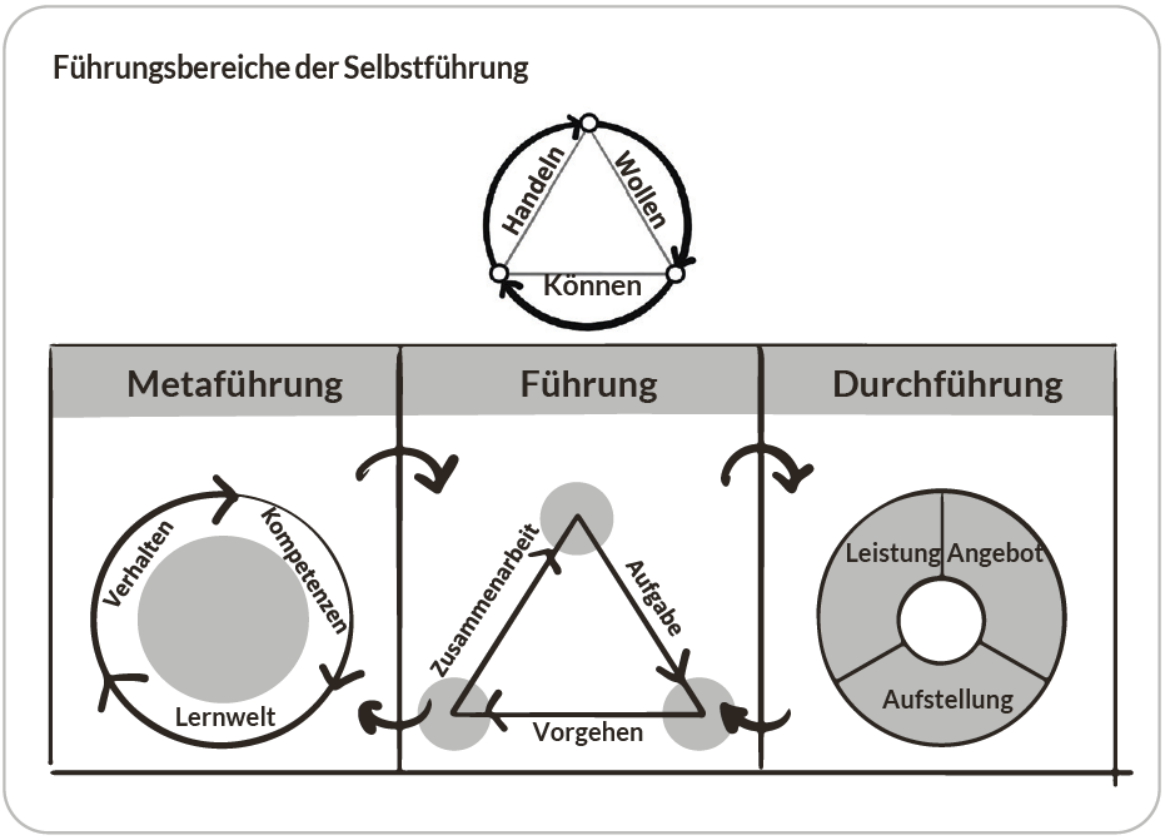
Der Lern- und Entwicklungsprozess umfasst die drei Phasen:

- **Wollen:** Was bewegt mich dazu, mich mit dem Thema auseinanderzusetzen? Welche Ergebnisse möchte ich erzielen?
- **Können:** Welches Wissen und welche Kompetenzen brauche ich, um eine Lösung zu erarbeiten? Wie könnte ein Lösungsentwurf aussehen?
- **Handeln:** Wie funktioniert mein Lösungsentwurf in der Praxis? Was muss ich noch anpassen?

Das Führungsmodell unterscheidet die drei Steuerungsebenen

- **Durchführung:** Arbeit leisten, Ergebnisse erzielen (Führung 0. Ordnung)
- **Führung:** Vorbereitung und Steuerung der Durchführung (Führung 1. Ordnung)
- **Metaführung:** Vorbereitung, Steuerung und Reflexion der Führung (Führung 2. Ordnung).

Die Kombination von Lern- und Entwicklungsprozess und Führungsmodell zeigt die verschiedenen Führungsbereiche der Selbstführung.



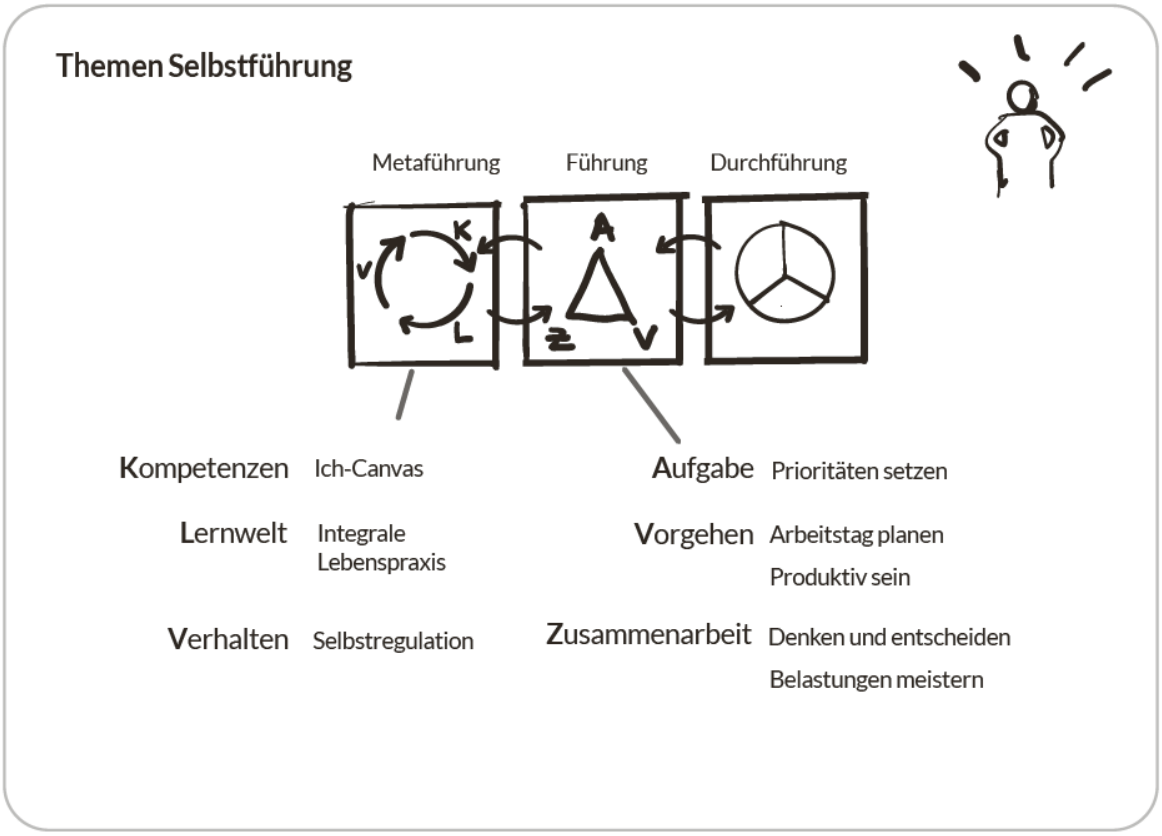
Folgende Bereiche können identifiziert werden:

- **Durchführung:**
  - Angebot: Für welche Herausforderungen möchte ich mich engagieren?
  - Aufstellung: Wie organisiere ich mich?
  - Leistung: Welchen konkreten Beitrag leiste ich für die Lösungsentwicklung und -umsetzung?
- **Führung:**
  - Aufgabe: Welche Aufgaben habe ich zu erledigen?
  - Vorgehen: Welche Prozesse, Methoden und Tools möchte ich einsetzen?
  - Zusammenarbeit: Wie kann ich meine Fähigkeiten optimal einbringen?
- **Metaführung:**
  - Kompetenzen: Welche Kompetenzen brauche ich für meine Mission?
  - Lernwelt: Wie kann ich meine Lernwelt gestalten, dass ich die nötigen Kompetenzen erlange?
  - Verhalten: Wie gestalte ich mein Verhalten aufgrund meiner neuen Kompetenzen?

4 Themen der Selbstführung

In der Systematik des in Kapitel 3 vorgestellten Modells der Selbstführung können folgende Hauptthemen der Selbstführung identifiziert werden:

- **Durchführung:** *Da die jeweilige Durchführung sehr stark von der Branche und der jeweiligen Funktion oder Rolle abhängig ist, wird hier nicht im Detail darauf eingegangen.*
- **Führung:** Führung der Aufgaben, des Vorgehens und der Zusammenarbeit
- **Metaführung:** Metaführung der Kompetenzen, der Lernwelt und des Verhaltens



Übersicht über mögliche Themen in den einzelnen Bereichen:

- **Führung:**
  - **Aufgabe:** ***Prioritäten setzen:*** Ziele setzen, Aktionen planen, Überlastung vermeiden
  - **Vorgehen:** ***Arbeitstag planen:*** Leistungskurve erkennen, Tagesablauf planen, konzentriert arbeiten; ***Produktiv sein:*** Absicht stärken, erledigen statt aufschieben, Verschleppung erkennen
  - **Zusammenarbeit:** ***Denken und entscheiden:*** neue Einsichten gewinnen, Kreativitätstechniken, kluge Entscheidungen fällen, Entscheidungstechniken, Brainpower entwickeln; ***Belastungen meistern:*** Selbstvertrauen aufbauen, kühlen Kopf bewahren, loslassen können, Abwehrkräfte stärken, Energiebooster zünden
- **Metaführung:**
  - **Kompetenzen:** ***Ich-Canvas:*** Woher komme ich? Was ist mir wichtig? Wie führe ich mich? Wo will ich Hin? Was kommt auf mich zu? Wie muss ich mich vorbereiten?
  - **Lernwelt:** ***Integrale Lebenspraxis:*** Körperliche Fitness, kognitive Fitness, geistige Fitness, Schatten-Fitness, Training im Alltag, Morgenroutine
  - **Verhalten**: ***Selbstregulation:*** Achtsamkeit, Meditation, Instant Feedback, Reflected Best Self, Selbstregulations-Apps

 © dieterschmid.ch

5 Ausgangspunkt für Selbstführung: Das Ich-Canvas

Der Ausgangspunkt für effektive und effiziente Selbstführung ist die Kenntnis des eigenen Ichs. Das Tool «Ich-Canvas» kann dich leiten, wie du mit 6 Schritten dein Ich analysieren, designen und für die Zukunft optimal aufstellen kannst.

Vorgehen für das Design des Ich-Canvas

Mit folgenden Schritten kannst du dein Ich-Canvas designen. Für jeden Schritt findest du auch einen Vorschlag für ein mögliches Tool, das dich beim betreffenden Schritt unterstützen könnte.

Nr.	Schritt	Beschreibung	Toolvorschlag
1	**Woher komme ich?**	Beschreibung der bisherigen Träume, Prägungen, Schlüsselerlebnisse	Meine Lebensfieberkurve
2	**Was ist mir wichtig?**	Beschreibung der Lebensfelder, die besonders wichtig sind	Mein Lebensradar
3	**Wie führe ich mich?**	Beschreibung Fähigkeiten und Kompetenzen der Selbstführung	Profil Self Leadership
4	**Wo will ich hin?**	Beschreibung des persönlichen «Geschäfts-modells», mit welchem du die Welt besser machen möchtest	Mein Ich-Canvas
5	**Was kommt auf mich zu?**	Beschreibung der Heldenreise, die du durchlaufen musst, um schlussendlich das das zu sein, was du immer wolltest.	Meine Titelstory
6	**Wie muss ich mich vorbereiten?**	Beschreibung der nötigen Kompetenzen und Aktionen für deinen Traumjob.	Mein Entwicklungsplan

Das Tool «Ich-Canvas» ist als Toolbox mit detaillierter Anleitung für jeden der sechs Schritte downloadbar unter: https://dieterschmid.ch/produkt/toolbox-ich-canvas/ .

Quellen und weiterführende Literatur:

Allen David (2015). Wie ich die Dinge geregelt kriege. Piper
Barry Johnson (1992). Polarity Management. HRD-Press, Amherst.
Berndt Christina (2018): Das Geheimnis der psychischen Widerstandskraft. dtv, München.
Binder Thomas (2016): Ich-Entwicklung für effektives Beraten. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
Caimi Marco (2010): Energie – Emotionen – Erwachen. Persönliches Energiemanagement für unsere 24-Stunden-Gesellschaft. Pro Business.
Clark Tim, Osterwalder Alexander, Pigneur Yves (2012): Businessmodel You. Dein Leben. Deine Karriere. Dein Spiel. Campus-Verlag, Offenbach.
Curry Mason (2016): Daily Rituals. Kindle.
Damasio Antonio R. (2010): Ich fühle, also bin ich. Die Entschlüsselung des Bewusstseins. List.
Dutton Jane E.: Reflected Best Self. Center for Positive Organisations. www.positiveorgs.bus.umich.edu
Kanfer Frederick H. et. al. (2012): Selbstmanagement-Therapie. Springer, Berlin.
Kabat-Zinn Jon (2013): Achtsamkeit für Anfänger. Arbor, Freiburg im Breisgau.
Lazarus Richard S. (1999): Stress and Emotions. A New Synthesis. Springer Publishing, New York.
Radatz Sonja (2015). Gestalten Sie. Sonst werden sie gestaltet: Relationales Selbstmanagement in der Praxis. Kösel-Verlag, München.
Schermuly Carsten C. (2016): New Work – Gute Arbeit gestalten. Psychologisches Empowerment von Mitarbeitern. Haufe, Freiburg.
Scharmer Claus Otto (2014): Theorie U – Von der Zukunft her führen. Carl-Auer, Heidelberg.
Schmid Dieter und **Pfyffer** Marc (2021): In der Transformation: sich selbst führen. Schaffhausen, Dieter Schmid GmbH. (eBook, 146 Seiten).
Schmid Dieter und **Pfyffer** Marc (2021): Toolbox Ich-Canvas. Schaffhausen, Dieter Schmid GmbH. (Toolbox, 7 Handkarten).
Schmid Dieter und **Pfyffer** Marc (2021): Booklet Inner Power. Schaffhausen, Dieter Schmid GmbH. (eBook, 48 Seiten).
Väth Markus (2016): Arbeit – die schönste Nebensache der Welt. Wie New Work unsere Arbeitswelt revolutioniert. Gabal.
Vogler Christopher (1998): Die Odyssee des Drehbuchschreibers. Zweitausendeins.
Webb Caroline (2016): How to have a good day. Think Bigger, Feel Better and Transform Your Working Life. McMillan, London.
Wilber Ken, Patten Terry, Leonard Adam, Morelli Marco (2010): Integrale Lebenspraxis. Kösel-Verlag, München.
Wiseman Richard (2015). Machen, nicht denken! Die radikal einfache Idee, die Ihr Leben verändert. Fischer-Verlag, Frankfurt.