

# SUPER- LEADERSHIP

## „LEADING OTHERS TO LEAD THEMSELVES“

von steffen pahl

**Führung durch Selbstführung. Das bedeutet, der Führende ermöglicht, fördert und fordert die SELF-LEADERSHIP Fähigkeiten seiner Mitarbeiter. Der gesamte Führungsstil zielt darauf ab, die Geführten in die Lage zu versetzen, sich selbst zu führen. Jeder Einzelne im Team bekommt dadurch mehr Selbstbestimmung, Autonomie und Selbstverantwortung.**

**Die wohl wichtigsten Argumente für den modernen Führungsstil des SUPER-LEADERSHIP sind:**

- ➔ Die gravierenden Veränderungen in nahezu jeder Branche mit erheblichen Konsequenzen für das gesamte Unternehmen. Die Mitarbeiter stehen vor diversen Herausforderungen. Ein agiles Denken und Handeln ist heute wichtiger denn je.
- ➔ Die Bedürfnisse der Beschäftigten, besonders der jüngeren Generationen, haben sich grundlegend geändert. Mitarbeiter streben nach einer Tätigkeit, die sinnstiftend und bedeutsam ist. Eine höhere Selbstbestimmung und Autonomie gehören ebenso dazu.

Die Professoren Charles C. Manz und H. P. Sims beschreiben ein siebenstufiges Prozessmodell zur Entwicklung von SUPER-LEADERSHIP. Eine Schlüsselrolle nehmen dabei die SELF-LEADERSHIP Kompetenzen ein.

### **Die Umsetzung dieses Führungskonzeptes im Arbeitsalltag:**

1. Die Basis für die erfolgreiche Führung nach dem SUPER-LEADERSHIP Konzept ist, dass der Führende selbst die SELF-LEADERSHIP Kompetenzen beherrscht. Das bedeutet, die Fähigkeit, sich selbst zu führen. Insbesondere die Fähigkeit, das eigene Fühlen, Denken und Handeln bewusst so auszurichten, dass die gewünschten Ziele erreicht werden.

2. Im nächsten Schritt macht sich der Führende mit der Rolle als Vorbild vertraut. Das Ziel ist, dass die Mitarbeiter die Prinzipien des SELF-LEADERSHIP Ansatzes direkt erleben können. Das geschieht in erster Linie durch Transparenz, Offenheit und gezielter Kommunikation.
3. Im dritten Schritt werden dann die Mitarbeiter ganz gezielt und individuell nach ihren Bedürfnissen gefördert, um die SELF-LEADERSHIP Fähigkeiten des Einzelnen erfolgreich aufzubauen.
4. Die ersten Erfahrungen der Teammitglieder werden im Schritt vier in Einzel- oder Gruppengesprächen analysiert. Dabei werden dysfunktionale Denk- und Verhaltensmuster herausgearbeitet und alternative, neue Denk- und Verhaltensweisen entwickelt.
5. Darauf aufbauend kann der Führende mit Anerkennung und Wertschätzung durch konstruktive Kritik die einzelnen Aspekte des SELF-LEADERSHIP der Mitarbeiter stärken.
6. Der sechste Schritt besteht darin, dass die SELF-LEADERSHIP Fähigkeiten im Team gefestigt werden. Durch die gezielte Teilung der Führung lernen die Mitarbeiter voneinander. Das Team unterstützt dabei den Einzelnen und der Einzelne unterstützt das gesamte Team.
7. Die Transformation der SELF-LEADERSHIP Kultur im Unternehmen geschieht im siebten und letzten Schritt. Verantwortlich für die erfolgreiche Einführung ist sowohl der Führende als auch jeder einzelne Mitarbeiter.

**Eine erfolgreiche SELF-LEADERSHIP Kultur führt im Team bzw. im gesamten Unternehmen zu eigenverantwortlich arbeitende, hochmotivierte und leistungsbereite Mitarbeiter.**