

Autorität - Verantwortung - Power

...Führungspersönlichkeit entwickeln

...die eigene **Einflussfähigkeit** steigern

Einflussfähigkeit und die Fähigkeit zu gestalten ist abhängig vom Grad der **personalen Autorität und vom Grad der **Verantwortung** der Person**

Wissen
Selbstwahrnehmung
Position
Ich-Stärke
etc.

personalen Autorität Verantwortung

Soziale Kompetenz
Dran bleiben
Werte / Ethik / Prinzipien
Impulskontrolle

personale Autorität



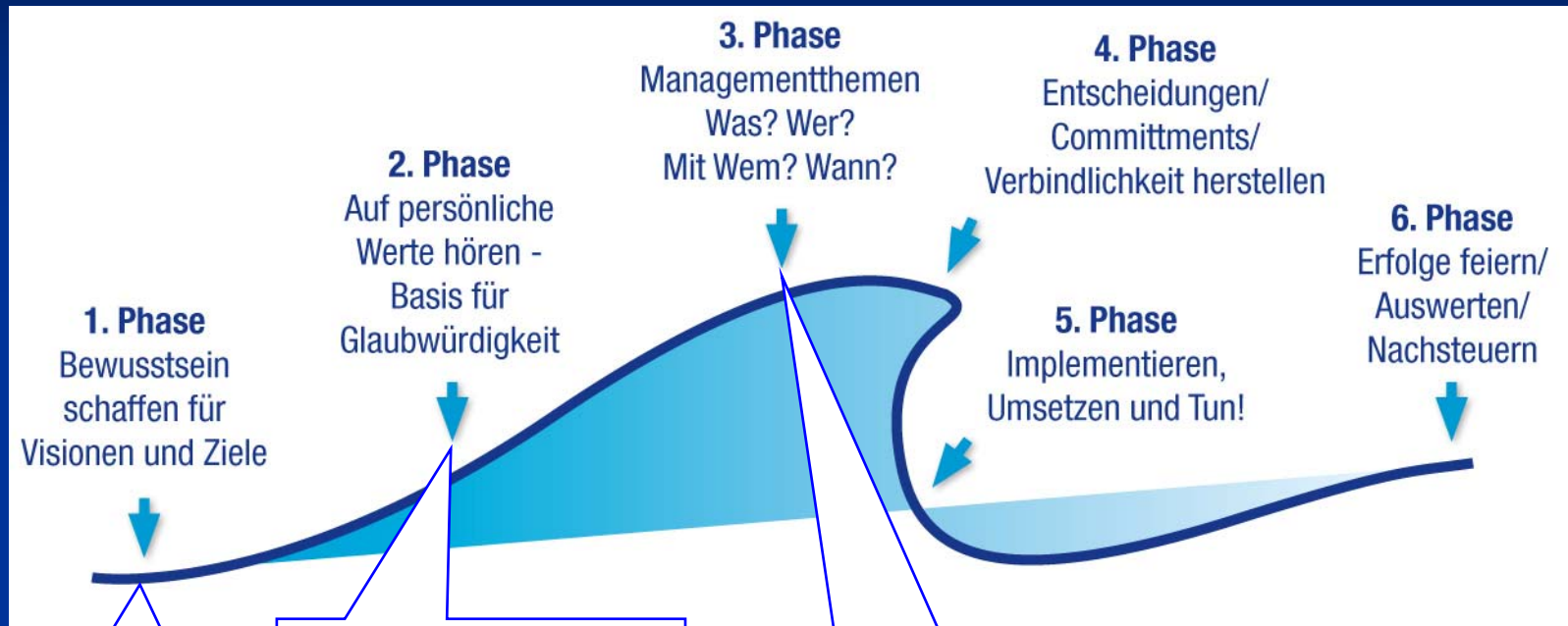
ARP

Auswirkungen auf Verhalten

	gestalten (Quadrant I)	befehlen (Quadrant II)	sich fügen (Quadrant III)	verweigern (Quadrant IV)
Einflussarten	Einfluss nehmen gemeinsam mit...	Einfluss ausbauen auf...	Einfluss empfangen von...	Einfluss richten gegen... (Machtlosigkeit)
	andere Macht geben, andere unterstützen und fördern	sich Einfluss verschaffen, Kontrolle ausbauen	Einfluss wird von außen gegeben	angreifen
	win-win	win-lose	lose-win	lose-lose
	Partnerschaft	Herrschaft	Untergeordnet	Destruktion
Politik	Diplomatie	Eroberung	Zugeständnis	Laisssez-faire, Revolution
	beherrschen	autoritär	gehorsam	destruktiv
Ökonomie				
Beziehungen	verbinden	oben-unten	annehmen	ablehnen
	wir-wir	wir-sie	sie-wir	sie-sie
Logik				
Ich-Einstellung				
Lernstil				
Zukunftsvorstellung				

4 Quadranten

The Wave of Change[®] *Veränderungsprozesse gestalten, steuern, messen*



Bewusste Wahrnehmung:

Die erste Reaktion auf Veränderung ist die Ahnung, dass irgendetwas neues geschieht. Die Ahnung verdichtet sich zur Gewissheit. Die Betroffenheit ist in der ersten Phase noch nicht sehr groß. Neugier und Interesse mehren sich.
Zielklarheit, Vision schaffen!

Persönliche Anliegen:

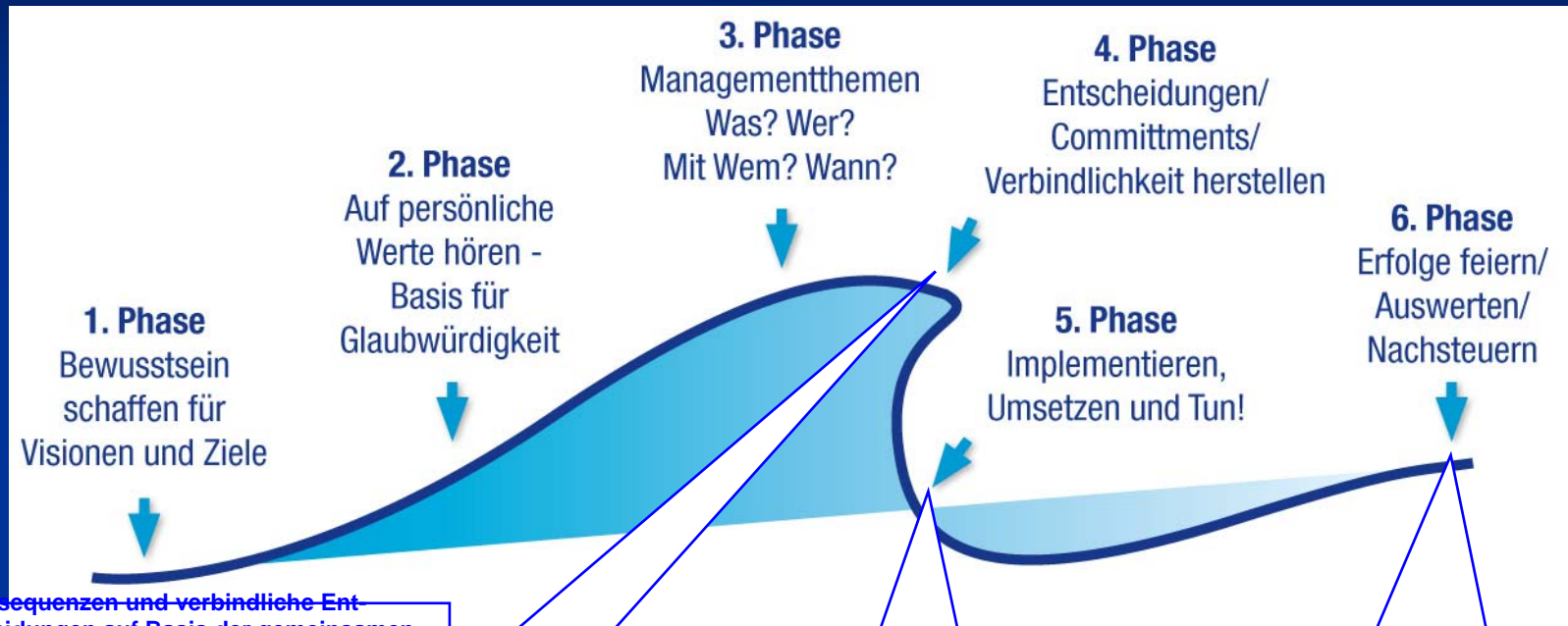
Es melden sich persönliche Interessen und Bedürfnisse. Fragen tauchen auf:
- Was betrifft mich und wie betrifft es mich?
- Muss ich etwas aufgeben oder umdenken?
- Was springt für mich dabei heraus? Diese Phase ist sehr an der eigenen Person orientiert. Sie ist dicht und direkt.
Ableichen und ausrichten von Werten!
Erst wenn die persönlichen Fragen geklärt sind, kann es in die nächste Phase gehen.

Regulierung und Management:

Man versucht, die Situation in den Griff zu bekommen. Man stellt sachliche Fragen:
- Was sind die Rahmenbedingungen?
- Wie ist es zu bewältigen?
- Wie zu operationalisieren?
- Wie zu organisieren?
- Wieviel Zeit braucht man?

The Wave of Change[®]

Veränderungsprozesse gestalten, steuern, messen



Konsequenzen und verbindliche Entscheidungen auf Basis der gemeinsamen Werte:

Sobald man hinreichende Sachkenntnis erworben hat, geht es um Konsequenzen. Man stellt sich konkret auf die Veränderung ein und fragt sich, wie man mit der Veränderung und der neuen Situation umgehen kann. Man fragt nach möglichen Ergebnissen und nach dem, was es für einen persönlich bedeutet:

- Welche persönliche Einstellung und welchen Standort kann man beziehen?
- Was sollte man jetzt tun?
- Was sollte ich jetzt tun?

Wenn diese Fragen bedacht sind, geht es um Zusammenarbeit und konkretes Handeln.

Zusammen implementieren

Zusammenarbeit heißt Tun!
Gemeinsam handeln!
Zusammenarbeit heißt Handeln mit
Blick auf die vorher bedachten Konsequenzen.

Bewusstsein einer neuen Einstellung:

Man wertet aus. Die Beteiligten schauen zurück auf das, was geschehen ist und getan wurde.

Kann man etwas verbessern?

An dieser Stelle wird das Vollbrachte gefeiert und das Kommende in den Blick genommen.