



Förderung von Führungskräften

Der Beirat des C!rkel e.V. unterstützt die Initiative ideell und pragmatisch



Oliver Kühn

Germania München,
Frankonia-Brünn zu
Salzburg



"Wenn es durch diese Initiative gelingt, unser Corps als lebensfroh, weltoffen und vor allem leistungsbereite Gemeinschaft zu positionieren, so werden wir ebensolche Persönlichkeiten als Mitglieder gewinnen."

Dr. Ralf Gissel

Starkenburgia Gießen



"Führung ist ebenso wie das Corpsstudententum niemals Selbstzweck, sondern muß immer einem übergeordnetem Ziel und den Menschen bzw. der Gesellschaft dienen."

Dr. Jürgen Großmann

Montania Clausthal,
Hasso-Borussia
Freiburg



„Es ist hohe Zeit, dass diese und andere Initiativen lebendig werden und die Corps handeln – denn sonst werden sie behandelt und landen in der unverdienten Bedeutungslosigkeit.“

Prof. J. Menno Harms

Rhenania Stuttgart



"Zukunftsfähiges Führungswissen kann gar nicht früh genug erfahren und eingesetzt werden.

Ich wünsche der Initiative grosse Resonanz !"

Frieder Löhner

Saxo-Montania
Aachen, Saxo-Borussia
Freiberg



„Diese Initiative steht völlig im Einklang mit meinen Werten, meinen Erfahrungen und meinen Vorstellungen.“

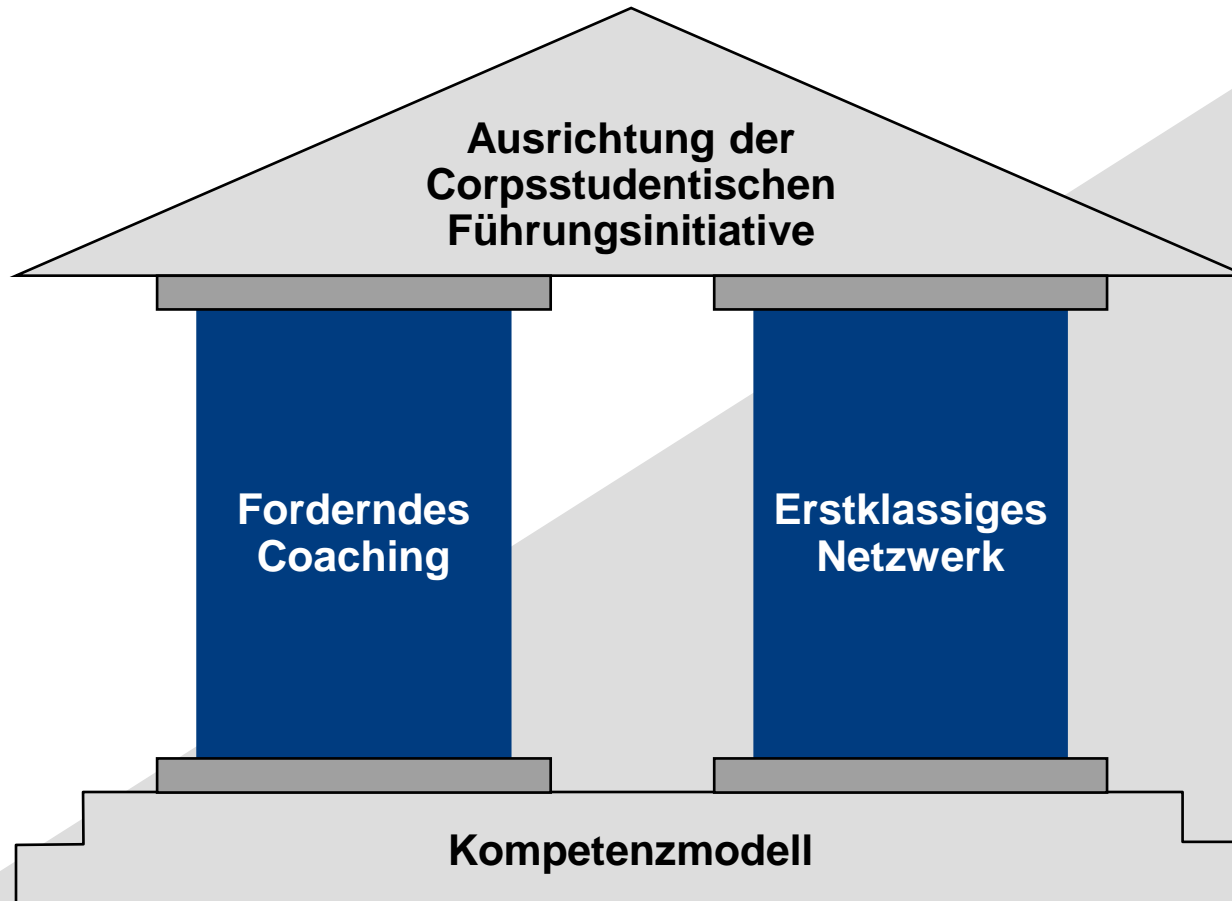


Vorstellung der Initiative

Ein fordernder Coachingansatz und ein erstklassiges Netzwerk bilden die Säulen der Führungsinitiative



Übersicht der Initiative



Die Initiative basiert auf fünf Grundannahmen zur gesellschaftlichen Bedeutung ethischer Führung



Ausrichtung der Corpsstudentischen Führungsinitiative

Grundannahmen:

1. Gesellschaftliches Wachstum (wirtschaftlich, kulturell, geistig) wird entscheidend von Impulsen der Menschen geprägt, die ihren Einfluss und ihre Macht einsetzen.
2. Diese Menschen tragen Verantwortung für sich und für ihr gesellschaftliches Umfeld.
3. Die Fähigkeiten angehender Führungspersönlichkeiten mit Einfluss und Macht können unter Berücksichtigung **ethisch positiv geprägter Charaktermodelle** gezielt geschult und gefördert werden.
4. Nachhaltiges gesellschaftliches Wachstum erfordert eine systematische Identifikation und Förderung von Führungspersönlichkeiten.
5. Die **positiv gerichtete** Grundhaltung eines Corpsstudenten, die sich beispielsweise im Toleranzprinzip äußert, bildet ein starkes Fundament für eine **charakterorientierte** Förderung des Führungsnachwuchses.

Die Initiative dient der Entwicklung einer verantwortungsvoll handelnden Führungselite



Ausrichtung der Corpsstudentischen Führungsinitiative

Vision

Die „Führungsinitiative“ ist die anerkannte corpsstudentische Initiative zur Förderung eines verantwortungsvoll handelnden Führungsnachwuchses

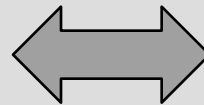
Mission / Zweck

Die corpsstudentische Initiative fördert einen ethisch geprägten, verantwortungsvoll handelnden Führungsnachwuchs mit einer positiv geprägten Grundhaltung. Dazu erschließt die Initiative die Ressourcen der Corps zum Wohle des corpsstudentischen und gesellschaftlichen Umfelds.

Zielgruppe

Corpsstudenten, die als Führungspersönlichkeit erfolgreich sein wollen, dies mit ihrem Handeln unter Beweis stellen und die Bereitschaft mitbringen, ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Ein Mitglied zeichnet sich durch die Bereitschaft aus, auch im Berufsleben nach ethischen Kriterien zu handeln und zu führen.



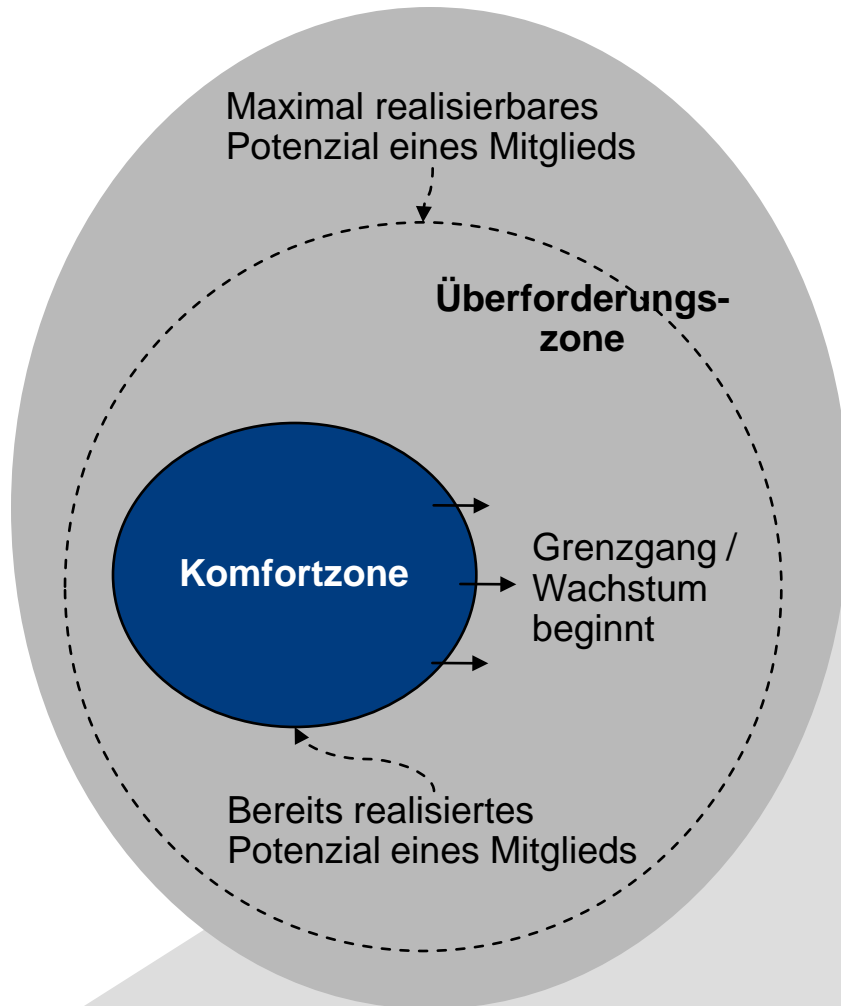
Nutzen

Die Mitgliedschaft in der „Führungsinitiative“ trägt zu einer erfolgreichen und durch eine positive Grundhaltung geprägten persönlichen Entwicklung bei, die durch die gegenseitige Förderung vielfältiger Charaktere bedingt wird.

Durch ein forderndes Coachingkonzept werden die Potenziale der Mitglieder entfalten



Forderndes Coaching – Grundidee



■ Grundannahme:

- Transformation und Weiterentwicklung der Persönlichkeit geschieht durch Konfrontation mit dem “Unliebsamen”, z.B. Personen oder schwierigen Aufgaben
- Corpsstudenten stellen sich diesem Grenzgang der Transformation symbolisch durch die Mensur.

■ Aufgabe des Coaches:

- Führung des Coachees auf einem individuellen Grenzgang
- Vergabe fordernder Aufgaben in individuellen Entwicklungsfeldern
- Aktive Nutzung des Netzwerks der Führungsinitiative

Werte sind neutral und können nur durch eine konstruktive Haltung positiv gelebt / umgesetzt werden



Forderndes Coaching – Definitionen

Werte

- Strukturen normativer Erwartungen, die sich im Zuge reflektierter Erfahrung (Tradition, Sozialisation, Entwicklung einer Weltanschauung) herausbilden.
- Werte strukturieren das Erkennen, Erleben und Wollen, indem sie Orientierungsmaßstäbe für die Bevorzugung von Gegenständen oder Handlungen bilden.
- Werte sind neutral, weil es darauf ankommt, wie sie gelebt / umgesetzt werden

Haltung / Charakter

- Wir besitzen neben unserer Körper-Haltung (äußeren Haltung) auch eine innere Haltung.
- Beide hängen, sich gegenseitig beeinflussend, zusammen.
- Wird ein (neutraler) Wert mit konstruktiver Haltung umgesetzt, entsteht etwas Positives



Prof. Dr. Hubert Markl

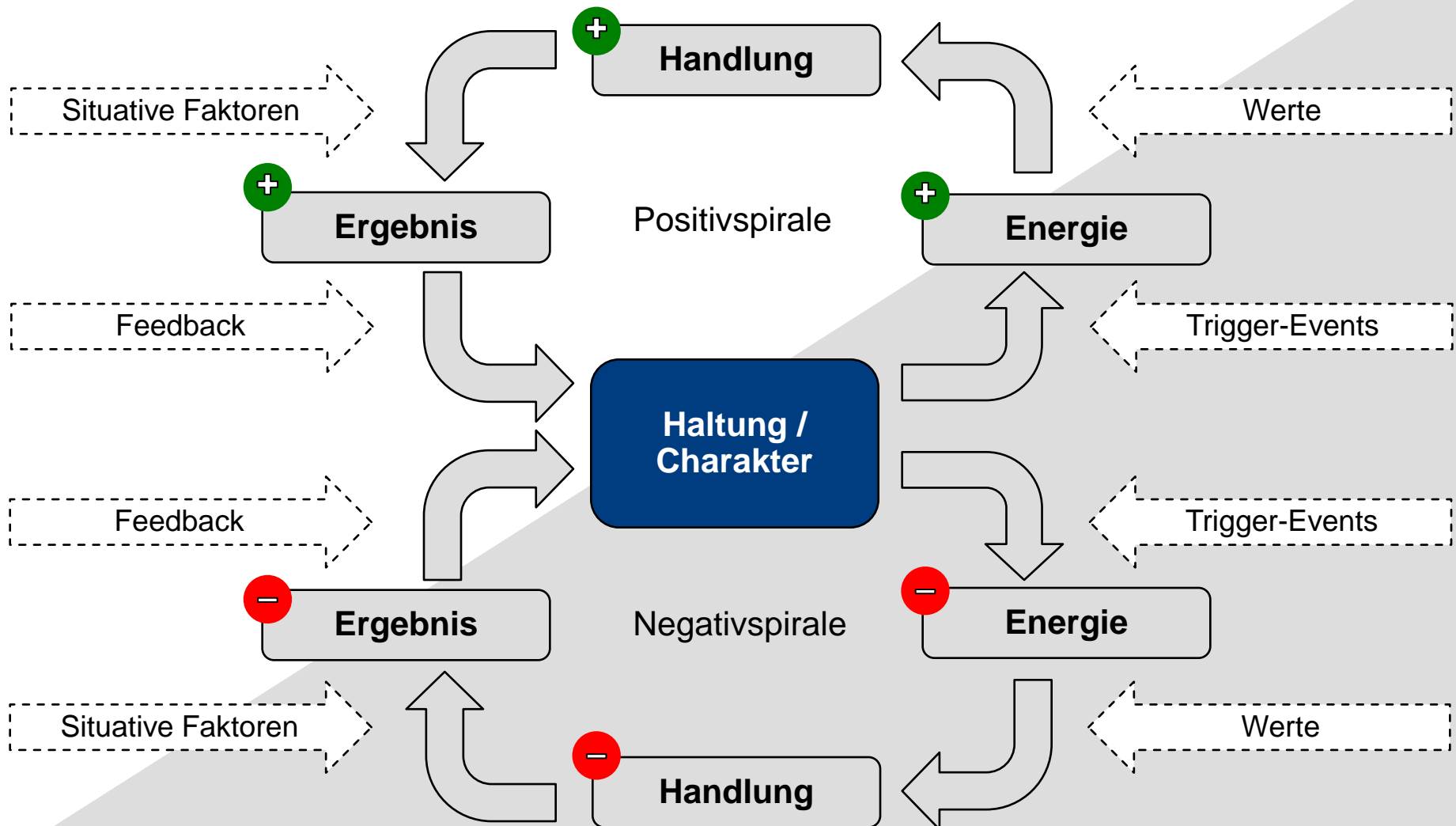
u.a. ehem. Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft

„Am Anfang und im Zentrum dessen, was junge Menschen erfolgreich ins Leben hineinführen, also lebensstüchtig machen lässt, muss **Charakterbildung** stehen. Das ist ein Begriff, der vielleicht etwas altfränkisch klingen mag, den ich der heute so oft berufenen ‚Werteerziehung‘ aber vorziehe; denn es bringt gar nichts, wenn man – noch dazu ganz ungenau definierte – Werte anerzieht, an die sich dann leider meist weder Erzieher noch Erzogene halten. Charakterbildung zielt auf etwas anderes. Sie hat vor allem mit Ehrlichkeit, Anstand, Lebensmut, Lebensfreude, Selbstvertrauen und auch der Fähigkeit zu tun, zugleich anderen zu vertrauen wie für sie vertrauenswürdig zu sein.“

Das Coaching strebt die Entwicklung einer konstruktiven Haltung an



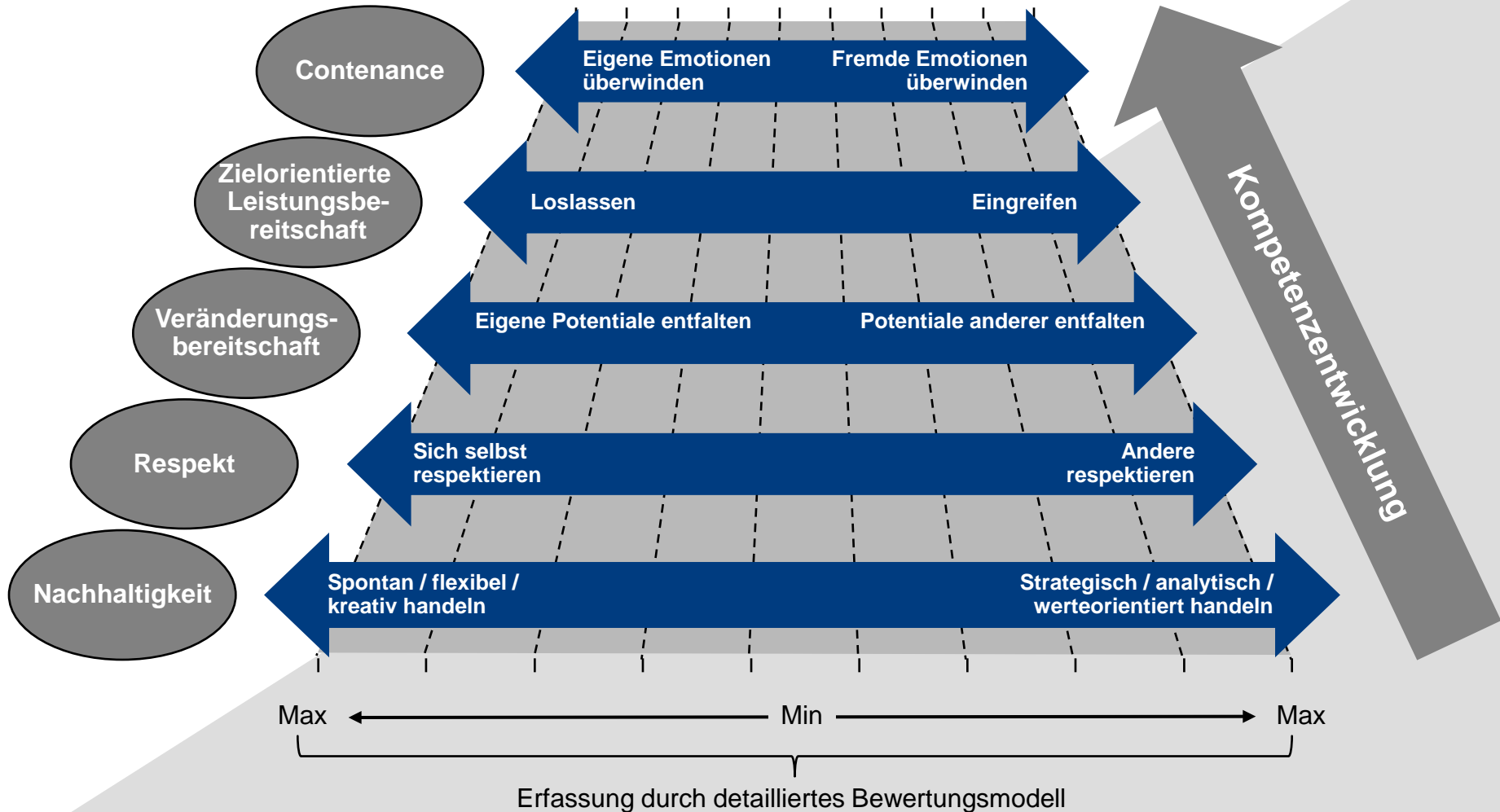
Forderndes Coaching – Basismodell



Fünf konstruktive Haltungen liegen dem Kompetenzmodell zugrunde



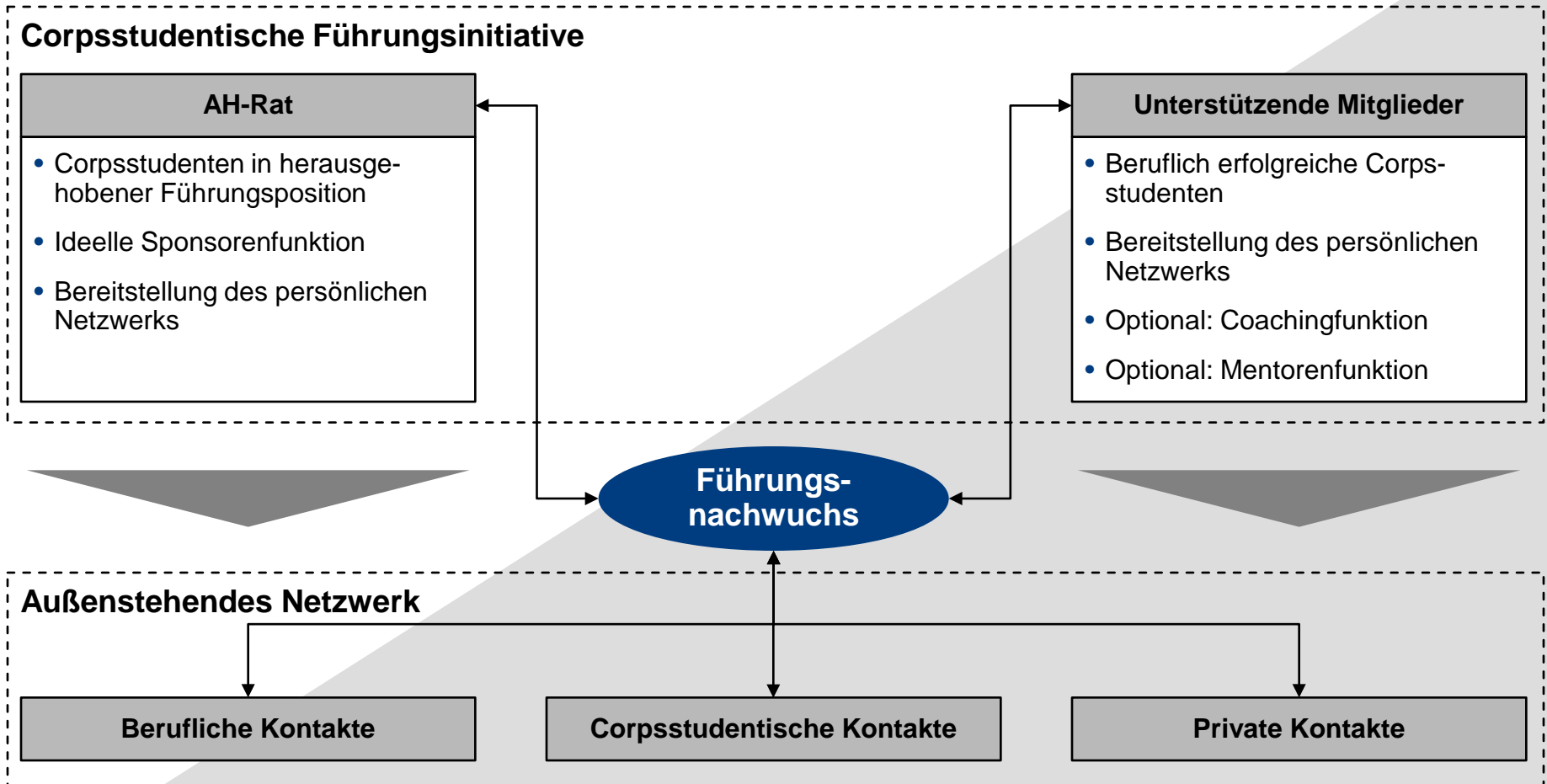
Kompetenzmodell



Die Führungsinitiative bietet ihren Mitgliedern ein erstklassiges Netzwerk zur Weiterentwicklung



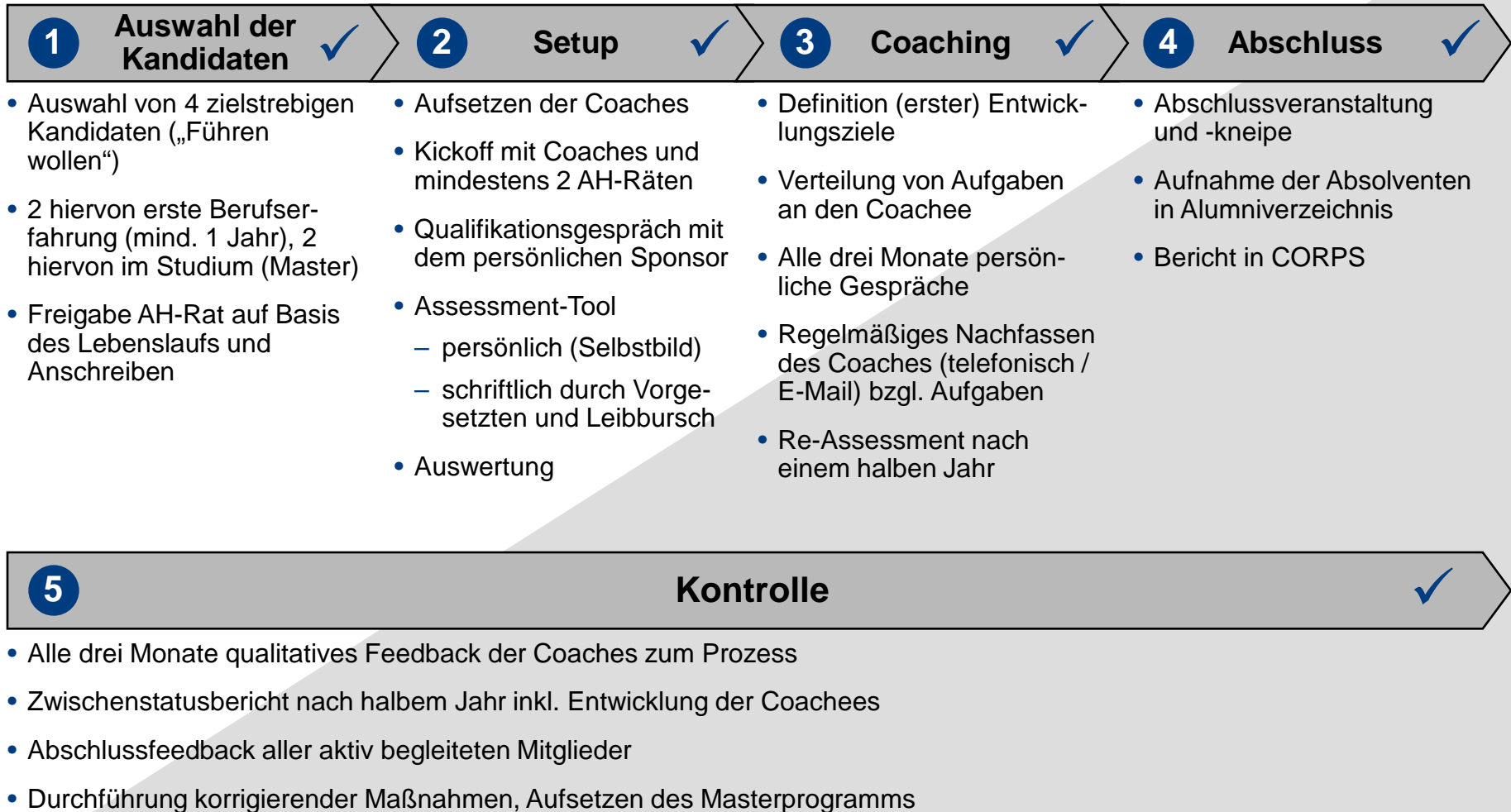
Erstklassiges Netzwerk



Ein Pilotprozess läuft seit Mitte des Jahres 2011, um die Methodik zu testen



Pilotprozess





Visionärer Ausblick

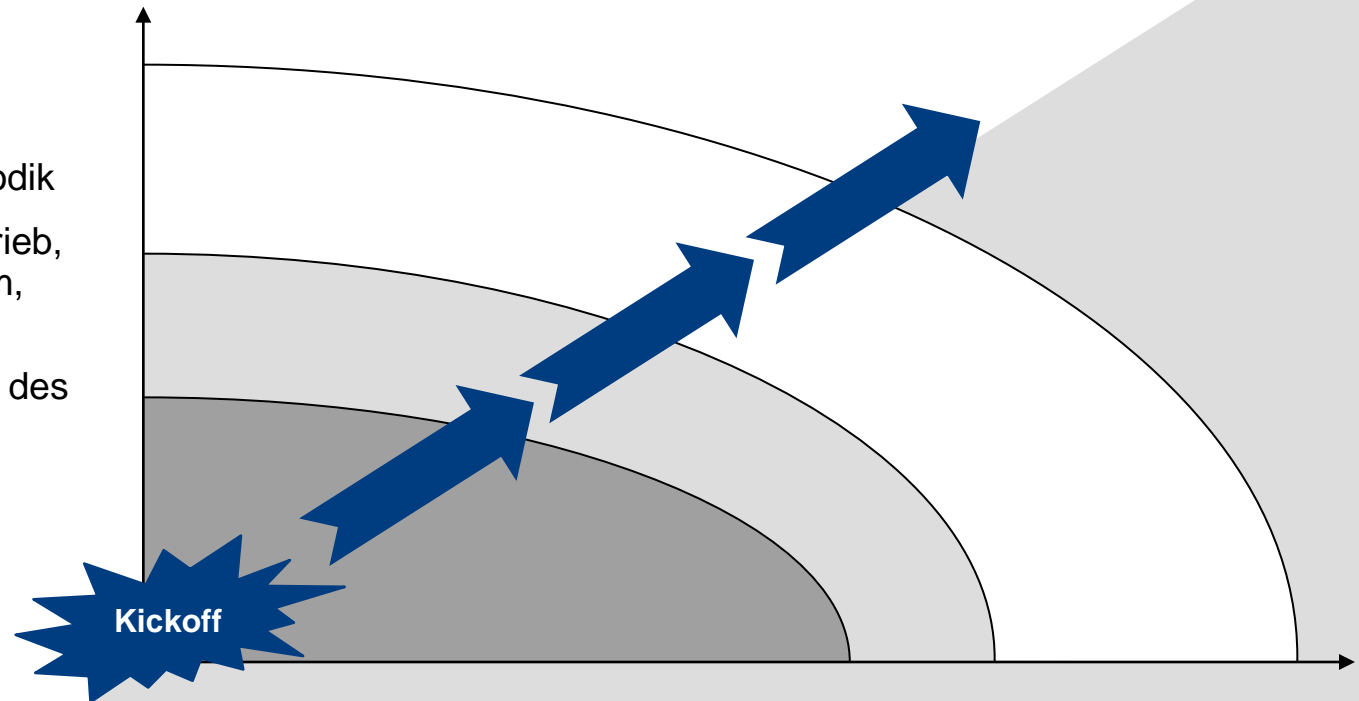
Wir können in mittlerer Zukunft zur positiven Wahrnehmung der Corps in der Öffentlichkeit beitragen



Visionärer Ausblick

Professionalität

- Verfeinerte Coachingmethodik
- Übergang in den Regelbetrieb, z.B. festgelegte Rechtsform, gewählter Vorstand
- Anbindung an die Gremien des VAC und WVAC
- ...



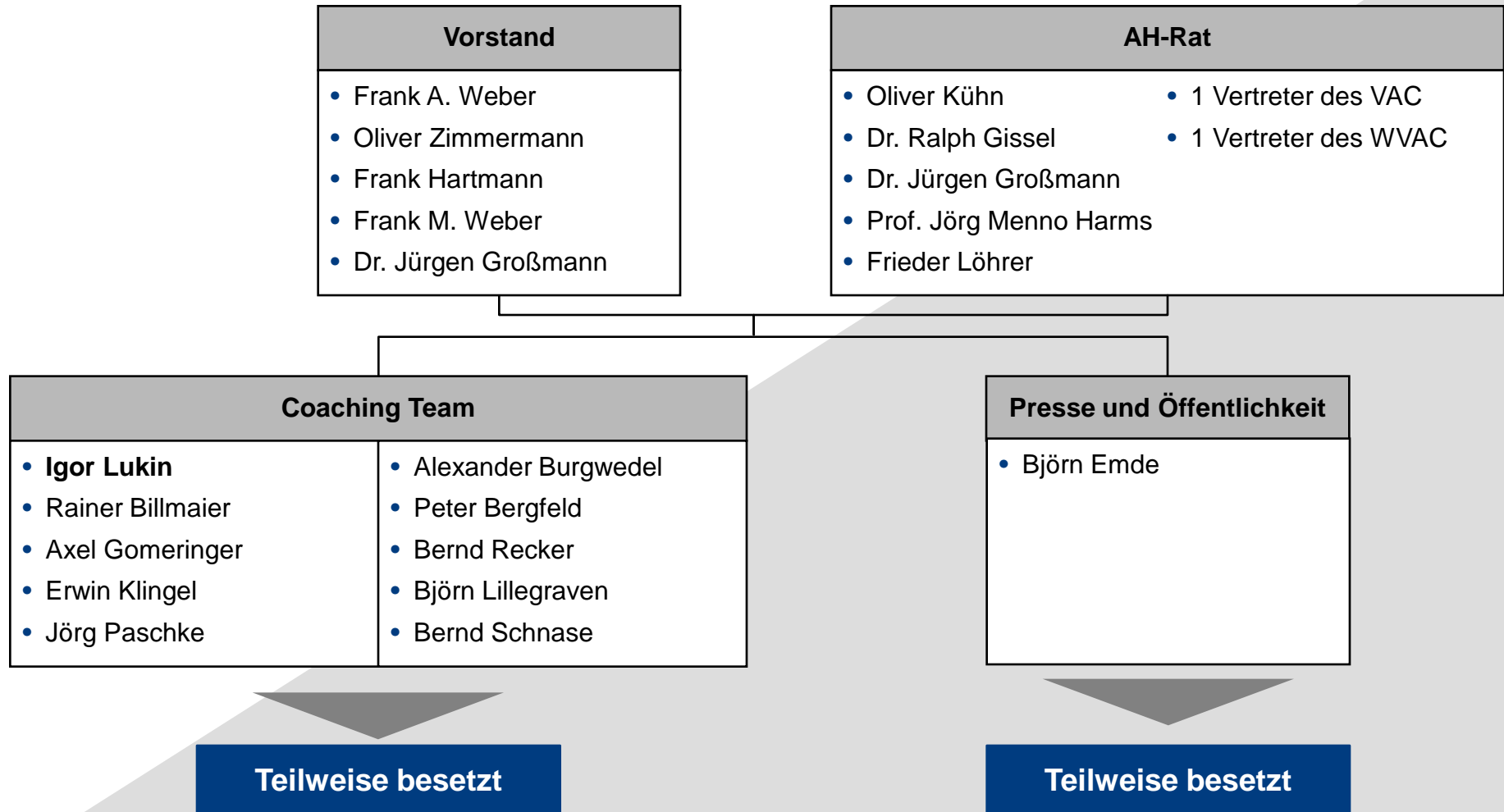
Reichweite der Initiative

- > 200 unterstützende Mitglieder
- > 20 Coaches
- > 50 Coachees p.a.
- ...

Um die Initiative zum Erfolg zu führen, brauchen wir weitere Mitstreiter!



Teamübersicht



Die Contenance wird als die anspruchsvollste konstruktive Haltung angesehen



Kompetenzmodell – Contenance

Eigene Emotionen überwinden

1. Setzt sich gern unbekanntem Situationen, Aufgaben und Herausforderungen aus
2. Geht Konflikten nicht durch rasche Kompromisse aus dem Weg
3. Zeigt ein gutes Maß an Konzentrationsfähigkeit und Ausdauer
4. Agiert mit der notwendigen Offensivität und emotionalen Bandbreite
5. Kontrolliert und steuert die eigenen Emotionen auch in Belastungssituationen



Fremde Emotionen überwinden

1. Versteht es, insbesondere in schwierigen Gesprächssituationen überzeugend und flexibel zu argumentieren
2. Versteht es, die Gesprächspartner bezogen auf eigene Ideen, Ziele und Aufgaben mitzureißen bzw. diese gut zu verkaufen
3. Baut leicht und schnell formelle und informelle Beziehungen auf und hält diese aufrecht
4. Stellt sich mit seinem Verhalten gut auf andere ein und erzielt Sympathien
5. Ist sicher und gewinnend im persönlichen Kontakt und Umgang mit Menschen unterschiedlicher Ebenen

Die Zielorientierte Leistungsbereitschaft findet auf Basis einer individuell ausgewogenen Worklife Balance statt



Kompetenzmodell – Zielorientierte Leistungsbereitschaft

Loslassen

1. Delegiert Aufgaben und fasst in angemessener Häufigkeit und Intensität nach
2. Lässt den Mitarbeitern angemessenen Freiraum zur Bearbeitung delegierter Aufgaben
3. Formuliert verbindliche und fordernde Ziele mit entsprechenden Zielqualitäten und Lieferfristen
4. Geht verantwortlich mit dem eigenen Kräftehaushalt um, beschäftigt sich mit Stressmanagement
5. Pflegt aktiv private Freundschaften und Bekanntschaften



Eingreifen

1. Dokumentiert ausgeprägte Umsetzungs- und Ergebnisorientierung, ist auf Resultate des eigenen Handelns fokussiert
2. Stößt Prozesse an und treibt Lösungen voran, zeigt angemessene Handlungsungeduld
3. Fordert Arbeitsergebnisse innerhalb der gegebenen Freiräume mit nötiger Handlungsungeduld
4. Greift bei Abweichungen vom Zielkorridor wieder aktiv ein
5. Erkennt und nutzt Synergien und unterstützt den Auf- und Ausbau übergreifender Netzwerke im Unternehmen

Die Veränderungsbereitschaft ist sowohl intern als auch extern ausgerichtet



Kompetenzmodell – Veränderungsbereitschaft

Eigene Potentiale Entfalten

1. Zeigt hohe persönliche Einsatzbereitschaft und Engagement und verfolgt auch langfristig schwierige Ziele konsequent
2. Besitzt hohe Qualitätsansprüche, setzt selbst überdurchschnittliche Ziele, die das eigene Handeln sichtbar leiten
3. Verbessert die Qualität der eigenen Leistung stetig und will gesetzte Ziele noch übertreffen
4. Bewertet Veränderungsnotwendigkeiten positiv (als Herausforderungen)
5. Zeigt sich offen für Kritik und Handlungsempfehlungen



Potentiale anderer entfalten

1. Setzt getroffene Entscheidungen eigenverantwortlich im eigenen Verantwortungsbereich um
2. Setzt sich über Bestehendes / den Status Quo hinweg, wenn Verbesserungspotenzial ausgemacht wurde
3. Verfügt über ein breites Spektrum an Argumenten und Methoden zur Verhandlungsführung und Einwandsbehandlung
4. Fördert und entwickelt die eigenen Mitarbeiter
5. Gibt eigenen Mitarbeitern kontinuierlich positives wie negatives Feedback

Auch der Respekt ist sich selbst und anderen gegenüber zu entwickeln



Kompetenzmodell – Respekt

Sich selbst respektieren

1. Vertritt auch bei Einflussnahme Dritter (inkl. Autoritäten) Ideen gemäß seiner reflektierten Überzeugungen
2. Steht zu eigenen Fehlern, positioniert sich authentisch und transparent
3. Verfügt über realistische Einschätzungen der eigenen Stärken und Schwächen und setzt sich konstruktiv mit ihnen auseinander
4. Strahlt Zuversicht und Tatkraft aus
5. Zeigt sich stark durch Aufgaben- und Inhalte getrieben (hohe intrinsische Motivation)



Andere respektieren

1. Versteht es, Verhandlungen zu einem „win-win“ Ergebnis zu führen
2. Fördert Teamaspekte und Wir-Gefühl
3. Übernimmt Verantwortung für die Leistung des Teams
4. Übernimmt Verantwortung für das Wohlergehen der eigenen Mitarbeiter
5. Akzeptiert und fördert andere – von der eigenen Meinung abweichende – Einstellungen und Greift bereitwillig und konstruktiv Argumente anderer auf. Beharrt nicht auf der eigenen Meinung

Nachhaltiges Handeln setzt eine zugleich kurz- und langfristig orientierte Haltung voraus



Kompetenzmodell – Nachhaltigkeit

Spontan / flexibel / kreativ handeln

1. Trifft eigenständig Entscheidungen und dies auch auf Basis unvollständiger Informationen
2. Entwickelt in der Auseinandersetzung mit neuen und unbekanntem Fragestellungen unkonventionelle Ideen
3. Nimmt – wenn notwendig – ein kalkulierbares Risiko in Kauf
4. Setzt Konzepte in pragmatische Handlungsoptionen und Maßnahmen um (unter Zeitdruck 80:20 Entscheidung)
5. Verfügt über vielfältige praktische Erfahrungen und nutzt sie für neue Aufgaben



Strategisch / analytisch / werteorientiert handeln

1. Abstrahiert von Detailproblemen auf eine übergeordnete (Meta-)Ebene / erläutert die Unternehmenssituation aus einer übergeordneten, ganzheitlichen Perspektive (Helicopter View)
2. Trifft logisch stringente und konkrete Entscheidungen
3. Handelt im Einklang mit dem eigenen Reden, zeigt sich verbindlich und glaubwürdig
4. Versteht es, die Strategie herunter zu brechen und dafür zu sorgen, dass sie Handlungs-/Verhaltensgrundlage wird
5. Entwickelt Visionen und Vorstellungen für die Gestaltung der Zukunft auch über den eigenen Verantwortungsbereich hinaus