



# Inhaltsverzeichnis

## **Vorwort**

## **Lebensqualität der Mitarbeiter**

Worksheet: Die Bedürfnisse in deinem Unternehmen

## **Umgang mit Veränderungen - story changing<sup>®</sup>**

Worksheet: Welchen Veränderungsprozess durchlebst du gerade?

## **Umgang mit physischen und psychischen Ressourcen**

Worksheet: Test - Bin ich Burn-out-gefährdet?

## **Umgang mit Entscheidungen**

Worksheet: Die Tetralemma-Methode zur Entscheidungsfindung

## **Sustainability**

Worksheet: Deine Prinzipien

Die Autoren

Keynotes für Ihre Veranstaltung

Künstler Herman

*»Verantwortlich ist man nicht nur für das, was man tut,  
sondern auch für das, was man nicht tut.«<sup>1</sup>*  
Laotse (chinesischer Philosoph)

## **Liebe Leserin und lieber Leser,**

wir freuen uns, dass du dich für unser zweites Workbook entschieden hast, in dem es um das Thema Responsibility geht. Vielleicht hast du auch schon unser Buch »D.R.E.A.M. of LEADERS®. Damit Führung keine Illusion bleibt« gelesen sowie die vier anderen Workbooks.

Sollte das nicht der Fall sein und du fragst dich jetzt, was D.R.E.A.M. of LEADERS® eigentlich ist, dann sei an dieser Stelle Folgendes gesagt: Wir von Liscia Consulting begleiten seit über fünfzehn Jahren Menschen, um sie in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern. Für uns gibt es keine schönere Aufgabe. Dabei haben wir uns auf die Entwicklung von Führungskräften spezialisiert und zu diesem Zweck die D.R.E.A.M.-Formel® entwickelt:

- D** Dedication: Hingabe zur Aufgabe, mit dem Herzen dabei sein, 24 Stunden am Tag
- R** Responsibility: Verantwortung für Entscheidungen, für Mitarbeiter, sich selbst gegenüber
- E** Education: eigene Weiterentwicklung und die der Mitarbeiter
- A** Attitude: eine Frage der inneren Haltung sowie Werte, die gelebt und kommuniziert werden
- M** Motivation: Leistungsbereitschaft als Basis allen Tuns

Die Buchstaben der D.R.E.A.M.-Formel<sup>®</sup> lassen sich als eine Art Check-Liste verstehen, anhand derer das Selbstverständnis einer Führungskraft aufgezeigt werden soll, also wie man Führung umsetzen und für sich begreifbar machen kann. Da dies sehr komplexe und vielschichtige Themen sind, konnten wir in unserer ersten Publikation »D.R.E.A.M. of LEADERS<sup>®</sup>. Damit Führung keine Illusion bleibt« lediglich einen ersten Eindruck davon vermitteln, was wir unter Führung verstehen. Inzwischen ist zu jedem Buchstaben der D.R.E.A.M.-Formel<sup>®</sup> ein separates Workbook entstanden. Darin wollen wir bestimmte Aspekte vertiefen, noch mehr Beispiele liefern und – durch Worksheets am Ende eines jeden Kapitels – eine praktische Umsetzung des erworbenen Wissens ermöglichen. Dabei sind die Workbooks ganz bewusst so aufgebaut, dass man sie unabhängig von unserem ersten Buch lesen und bearbeiten kann. Bitte benutze hier die Notiz- oder Kommentarfunktion deines E-Book Readers oder bearbeite die Aufgaben, der Worksheets, auf einem separaten Blatt Papier. Die ursprünglichen Kapitel bleiben in ihrer Grundstruktur erhalten und werden lediglich durch zusätzliche Beispiele ergänzt. Das Wissen aus den anderen Büchern ist also keine Voraussetzung.

In der Regel arbeiten wir über einen längeren Zeitraum mit unseren Kunden zusammen und sind dabei immer nah am Menschen. Dieses Workbook bietet uns die Möglichkeit, nah mit dir zusammen zu arbeiten, deshalb möchten wir hier einen vertraulicheren Ton anschlagen und zum Du übergehen.<sup>2</sup>

In diesem Buch soll die Verantwortung des Leaders für die Lebensqualität seiner Mitarbeiter thematisiert werden und wie er dieser Verantwortung bei Veränderungsprozessen mithilfe von story changing<sup>®</sup> nachkommen kann. Dabei muss er sowohl verantwortlich mit seinen eigenen physischen und psychischen Ressourcen umgehen und dies

auch bei seinen Mitarbeitern im Blick haben. Das letzte Kapitel ist dem Thema Nachhaltigkeit gewidmet.

Viel Spaß beim Lesen und Ausfüllen der Worksheets!

*Oscia.feri: Jan Linnemann Marcelle Linnemann*

**R → Responsibility**



- 
- <sup>1</sup> Zitate ohne gesonderte Kennzeichnung stammen aus »*Das große Handbuch der Zitate.*« (Bassermann-Verlag, 2013) oder aus digitalen Zitate-Sammlungen.
  - <sup>2</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei personenbezogenen Substantiven und Pronomen die männliche Sprachform verwendet. Gleichwohl gelten sämtliche Personenbezeichnungen für beide Geschlechter, sodass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

*LISCIA:* Gehen Ihre Mitarbeiter gerne in den Feierabend?

*CEO:* Klar! Wäre doch auch komisch, wenn nicht, oder?

*LISCIA:* Gehen *Sie* gern in den Feierabend?

*CEO:* Ich bin froh, wenn ich hier endlich mal rauskomme!

*LISCIA:* Schade.

*CEO:* Wie?

## **Lebensqualität der Mitarbeiter**

Der Leader, so wie wir ihn sehen, trägt maßgeblich die Verantwortung für das Wohl seiner Mitarbeiter. Diese Verantwortung bezieht sich auf verschiedene Bereiche des beruflichen Alltags, die im Folgenden näher erläutert werden sollen.

Ein wichtiger Aspekt ist die Verantwortung des Leaders für die Lebensqualität seiner Mitarbeiter. Das umfasst viele Themen, wir möchten hier vor allem ein Beispiel herausgreifen. Es wird in unserer Branche gern zitiert, weil es die Problematik der sogenannten Work-Life-Balance sehr treffend auf den Punkt bringt: Ein Leader sollte das Arbeitsumfeld so gestalten, dass der Mitarbeiter sich abends darauf freut, nach Hause zu fahren – anstatt sich darauf zu freuen, endlich aus der Firma herauszukommen. Auf den ersten Blick scheint das nur ein kleiner sprachlicher Unterschied zu sein, macht aber bei näherer Betrachtung sehr viel aus.