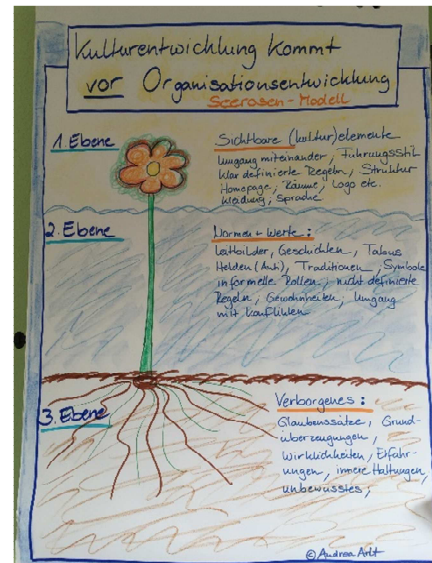


Das Seerosenmodell – wie wirke ich in meinem Führungsverhalten? ¹

Ein anschauliches Modell, den Aufbau einer menschlichen Persönlichkeit darzustellen, ist das Seerosenmodell. Es geht auf den Experten für Verhaltensmanagement Dr. Reiner Czichos zurück. Es verdeutlicht, wie unsere Wurzeln und unsere Haltungen bzw. Einstellungen unser Verhalten beeinflussen. Für Ihren Führungsalltag können Sie daraus ableiten, auf welcher Ebene Sie selbst bei Ihrer eigenen Entwicklung und wo Sie im Umgang mit Ihren Mitarbeitern sinnvoll ansetzen können. Es dient zur Diagnose Ihres individuellen Führungsverhaltens genauso wie zur Ableitung bzw. Veränderung von neuen Handlungsmöglichkeiten.

Prüfen Sie vor jeder organisatorischen Veränderung Ihre innere Haltung und die aktuelle (Kultur) Stimmung im Team.



Das Modell: Führungsverhalten und –einstellung verstehen lernen

Das Seerosenblatt, das oberhalb der Wasseroberfläche liegt und damit sichtbar ist, entspricht dem konkret beobachtbaren Verhalten!

Zusammengefasst:

- ✓ Bewegung (Verhalten) in verschiedene Richtungen ist möglich
- ✓ Einschränkung durch Pflanzenteile, die unter der Oberfläche liegen!
- ✓ Beobachtbares Verhalten
- ✓ Praxisleitbild, Ziele
- ✓ 1. Feedbackebene
- ✓ **Veränderungen auf dieser Ebene: Über Regeln, Abmachungen und Commitment**

Der Stängel der Seerose symbolisiert Normen und Werte eines Menschen!

Zusammengefasst:

- ✓ Leitbilder, Geschichten, Traditionen
- ✓ Unausgesprochene Regeln und Tabus
- ✓ Informelle Rollen
- ✓ Teamgeist, Freude an der Arbeit, Akzeptanz anderer
- ✓ Misstrauen, Skepsis, Konkurrenzgefühle
- ✓ Gewohnheiten
- ✓ Konfrontation von Haltungen und Einstellungen gehen stärker unter die Haut, als Feedbacks bezogen auf Verhalten. Aufdecken von etwas, das unter der Oberfläche liegt, wird vom Betroffenen teils bewusst, oft aber auch unbewusst, verdeckt gehalten.
- ✓ **Veränderungen brauchen Zeit, am ehesten über konkrete Erfahrungen, überzeugende Modelle, emotionale Akzeptanz, nicht durch theoretische oder rationale Verträge etc.**

Die Wurzel der Seerose ist fest im Grund verankert. Die Wurzel repräsentiert den Bereich der Glaubenssätze, unbewussten Grundüberzeugungen, Wirklichkeiten und frühen Prägungen.

Zusammengefasst:

- ✓ Die Wurzeln verändern ihren Standort nicht.
- ✓ Selbstmotivation im Leben

¹ In Anlehnung aus Teamtrainings erfolgreich leiten, Kathrin Heckner, Evelyn Keller ISBN:978-3-941965-13-3, managerSeminare 2010

- ✓ Repräsentiert unbewusstes wie frühe Prägungen und verborgene Grundannahmen
- ✓ z.B. Lebensbejahung, Selbstlosigkeit, Zuverlässigkeit, Bescheidenheit, Urvertrauen, Lebens- und Verlustängste, Autoritätshörigkeit, Konfliktscheue, Religiosität, Gewaltfreiheit, Zivilcourage, Selbst- und Wertekonzepte.
- ✓ **Veränderungen: Schwer zu bewirken. Die Akzeptanz des eigenen Soseins kann den Blick weiten um sich auf neue Erfahrungen einlassen zu wollen und zu können. Tief verwurzelte Einstellungen können nur von der Person selbst von innen heraus verändert werden.**

Selbstreflexion: Eigenes Führungsverhalten (Führungsstil)

Fragen zum Blatt/Blüte (Sichtbares Verhalten)

1. Was ist meine ganz konkrete Aufgabe als Führungskraft?
2. Wie gehe ich mit eigenen Fehlern und Feedback von Chef und Mitarbeitern um?
3. Welche Nutzen und welche Chancen biete ich als Führungskraft durch die Erfüllung meiner Aufgabe?
4. Wie tue ich, damit meine Mitarbeiterinnen ihre Aufgaben erfüllen?
5. Wodurch fördere ich eine Kultur des Feedbacks, der Selbstreflexion und der Teamarbeit?
6. Was kann ich konkret tun, um meine Ziele zu erreichen?
7. Was konkret sollte ich loslassen um gelassener in Führungssituationen zu sein?
8. Was habe ich bisher erreicht als Führungskraft?
9. Was kann ich tun, um das Erreichte beizubehalten und weiter zu wachsen? Erfolge feiern?
10. Wie bleibe ich ausgeglichen und handlungsfähig im hektischen Arbeitsalltag?

Fragen zum Stängel (Haltung/ Einstellung)

1. Was sind meine Gedanken bestimmten Mitarbeitern gegenüber?
2. Was glaube ich - wie wirkt mein Verhalten auf andere?
3. Wir wirken meine Gefühle, meine Gedanken über andere, die ich nicht ausspreche auf meine Mitarbeiter?
4. Wie möchte ich von meinen Mitarbeitern wahrgenommen werden?
5. Was möchte ich mit meiner Führungsfunktion für die Praxis erreichen – Gibt es eine Vision?
6. Wie und wo will und kann ich mich als Führungskraft weiterentwickeln?
7. Was gelingt mir gut im Führungsalltag? Was sind meine Stärken, Fähigkeiten, Energiequellen und Talente?

Fragen zur Wurzel (Werte/Normen/frühe Prägungen)

1. Wer bin ich? (Selbstbild!), was mach mich aus...?
2. Was ist mir wichtig? Was motiviert mich?
3. Gibt es eine innere Kraft, die mich antreibt? Wenn ja, was ist diese Kraft?
4. Welche Erfahrungen aus meiner Vergangenheit haben mich positiv wie negativ geprägt?

Notizen:
