

I Führungskräfteentwicklung I

Führungstipp: „Werte leben, Glaubenssätze stärken, Zukunft gestalten.“

**Wie kann ich Werte und Glaubenssätze bestimmen,
bzw. auflösen und bewusst verankern?**



Werte sind Dein Kompass - Glaubenssätze Deine Antriebsrakete.

Kennst Du Deine Werte?

- Welche Werte prägen Dein Unternehmen?
- Was sind Deine TOP5 konkreten Orientierungspunkte in Deinem Leben?
- Welche individuellen Prinzipien und Ideale motivieren Deine Mitarbeiter?

Kennst Du Deine Glaubenssätze?

- Welche positiven Glaubenssätze helfen Dir, um erfolgreich zu sein?
- Welche Glaubenssätze hindern Dich oder Deine Mitarbeiter in schwierigen Situationen?
- Welche negativen Glaubenssätze möchtest Du auflösen und welche neue verankern?

**Deine Werte leuchten, deine Glaubenssätze beflügeln,
entfalte dein volles Potenzial.**

I Führungskräfteentwicklung I

Führungstipp: „Werte leben, Glaubenssätze stärken, Zukunft gestalten.“

**Wie kann ich Werte und Glaubenssätze bestimmen,
bzw. auflösen und bewusst verankern?**

1. Bedeutung von Werten und Glaubenssätzen für Führungskräfte

Werte sind für Führungskräfte essenziell, weil sie:

- Orientierung und Stabilität in einer von Wandel, Unsicherheit und Komplexität geprägten Arbeitswelt bieten.
- das Führungsverhalten und die Unternehmenskultur prägen. Führungskräfte fungieren als Vorbilder, indem sie Werte wie Integrität, Respekt und Transparenz authentisch vorleben.
- die Vertrauenskultur stärken. Authentisch gelebte Werte schaffen Vertrauen und wirken sich positiv auf Motivation, Loyalität und Zusammenarbeit im Team aus.

2. Auswirkungen von Werten auf die Arbeit und Leistung

Die Werteorientierung wirkt sich klar auf die Arbeit und Leistung von Mitarbeitenden aus:

- Je größer die Übereinstimmung zwischen individuellen und unternehmerischen Werten, desto höher sind Motivation, Engagement und Zufriedenheit.
- Werte wie Eigenverantwortung, Selbstverwirklichung oder Work-Life-Balance prägen zunehmend die Arbeitswelt. Mitarbeitende, die ihre Werte einbringen können, werden Sinn erleben und bessere Leistungen zeigen.
- Unstimmigkeiten oder Vernachlässigung von Werten führen zu Demotivation, innerer Kündigung oder Konflikten.

Werte bestimmen das Denken und Handeln, sowohl in der Führung als auch in der Zusammenarbeit. Sie sind für eine authentische und erfolgreiche Führung unerlässlich und beeinflussen direkt die Leistung und das Wohlbefinden der Mitarbeiter.

I Führungskräfteentwicklung I

Führungstipp: „Werte leben, Glaubenssätze stärken, Zukunft gestalten.“

Wie kann ich Werte und Glaubenssätze bestimmen, bzw. auflösen und bewusst verankern?

3. Unterscheidung von Werten und Glaubenssätzen

Werte (Kompass)



Werte beschreiben, was einem Menschen wichtig ist, also die grundlegenden Prinzipien und Ideale, nach denen er lebt. Sie geben die Richtung vor, wie etwas sein sollte.

Beispiele:

Ehrlichkeit, Respekt, Freiheit, Verantwortung, Loyalität, Gerechtigkeit, Sicherheit, Erfolg, Dankbarkeit.

Werte sind stabile, idealistische Orientierungspunkte im Leben, die beschreiben, *was* wichtig ist.

- Was ist dir wirklich wichtig?
- Welche Werte leiten dein Handeln?
- Welche Prinzipien sind Dir wichtig?

Glaubenssätze (Filter, Brille)



Glaubenssätze sind tief verwurzelte innere Überzeugungen, die Menschen über sich selbst, andere oder die Welt allgemein haben. Glaubenssätze sind wie innere Lebensregeln, die das eigene Erleben filtern und interpretieren. Sie können sowohl positiv (ermutigend) als auch negativ (blockierend) sein.

Beispiele:

„Ich bin nicht gut genug“ (negativ) oder „Ich kann meine Ziele erreichen“ (positiv)

Glaubenssätze sind innere Überzeugungen über sich selbst, andere und das Leben.

- Welche Gedanken habe ich immer wieder in schwierigen Situationen?
- Was halte ich für richtig und wahr?

I Führungskräfteentwicklung I

Führungstipp: „Werte leben, Glaubenssätze stärken, Zukunft gestalten.“

**Wie kann ich Werte und Glaubenssätze bestimmen,
bzw. auflösen und bewusst verankern?**

4. Unterscheidung von Werten und Motiven

Werte (Kompass)



Werte beschreiben, was einem Menschen wichtig ist, also die grundlegenden Prinzipien und Ideale, nach denen er lebt. Sie geben die Richtung vor, wie etwas sein sollte.

Beispiele:

Ehrlichkeit, Respekt, Freiheit, Verantwortung, Loyalität, Gerechtigkeit, Sicherheit, Erfolg, Dankbarkeit.

Werte sind stabile, idealistische Orientierungspunkte im Leben, die beschreiben, *was* wichtig ist.

- Was ist dir wirklich wichtig?
- Welche Werte leiten dein Handeln?
- Welche Prinzipien sind Dir wichtig?

Motive (Antrieb)



Motive sind die Triebkräfte oder Impulse für das Handeln, also warum jemand etwas tut. Sie erklären die Motivation und sind oft emotional oder bedürfnisorientiert.

Beispiele:

Bedürfnis nach Sicherheit, Wunsch nach Anerkennung, Streben nach Macht und Erfolg, Bedürfnis nach Unabhängigkeit.

Motive sind die emotionalen oder biologischen Antriebe, die das eigene Handeln motivieren und beschreiben, *warum* gehandelt wird.

- Warum tust Du das?
- Weshalb ist dir das wichtig?
- Was treibt dich an?

Werte und Motive sind eng miteinander verbunden, aber nicht identisch.

I Führungskräfteentwicklung I

Führungstipp: „Werte leben, Glaubenssätze stärken, Zukunft gestalten.“

Wie kann ich Werte und Glaubenssätze bestimmen, bzw. auflösen und bewusst verankern?

5. Unterscheidung von Motiven und Emotionen

Motive (Antrieb)	Emotionen (Herz, Schmetterling)
	
Motive sind die <i>Triebkräfte oder Impulse für das Handeln</i>, also warum jemand etwas tut. Sie erklären die Motivation und sind oft emotional oder bedürfnisorientiert.	Emotionen sind komplexe psychische und körperliche Zustände, die <i>Gefühle, Stimmungen</i> und deren Ausdruck umfassen. Sie entstehen als Reaktion auf innere und äußere Reize und beeinflussen Wahrnehmung, Denken, Verhalten und Körperreaktionen.
Beispiele: Bedürfnis nach Sicherheit, Wunsch nach Anerkennung, Streben nach Macht und Erfolg, Bedürfnis nach Unabhängigkeit.	Beispiele: ▪ Freude ▪ Angst ▪ Wut
Motive sind die emotionalen oder biologischen <u>Antriebe</u>, die das eigene Handeln motivieren.	Emotionen sind kurzfristiger als Motive und zeigen wie wir uns in einer Situation fühlen.

Motiv = der Grund und Antrieb für das Handeln (das „Warum“)
Emotion = das Gefühlsleben, Erleben in Bezug auf das Handeln (das „Wie“)

I Führungskräfteentwicklung I

Führungstipp: „Werte leben, Glaubenssätze stärken, Zukunft gestalten.“

**Wie kann ich Werte und Glaubenssätze bestimmen,
bzw. auflösen und bewusst verankern?**

6. Das Modell der logischen Ebenen

Analyse Deiner Werte und Glaubenssätze

Das Modell der logischen Ebenen nach Robert Dilts eignet sich sehr gut für die Analyse von Werten und Glaubenssätzen. Die Dilts-Pyramide strukturiert menschliche Erfahrungen und Entwicklungen in sechs hierarchischen Ebenen:

Umwelt, Verhalten, Fähigkeiten, Werte/Glaubenssätze, Identität und Sinn/Mission.

Entscheidungsgrundlage:

„Was ist mir wichtig?“ (Werte)

„Was halte ich für richtig und wahr?“ (Glaubenssätze)



Antrieb: Werte im Herzen, Glaubenssätze in der Kraft.

I Führungskräfteentwicklung I

Führungstipp: „Werte leben, Glaubenssätze stärken, Zukunft gestalten.“

**Wie kann ich Werte und Glaubenssätze bestimmen,
bzw. auflösen und bewusst verankern?**

7. Der geniale Werte- und Motivschlüssel

Der Werte- und Motivschlüssel von Lesch Consult dient der einfachen Bestimmung von individuellen Werten und ist vielseitig einsetzbar:

- Einstellungsgespräch
- Gehaltsforderung
- Beförderung
- Kritikgespräch
- Jahresgespräch
- Selbstmotivation.

Der Schlüssel dient der modernen Führungskraft einerseits seine eigenen Werte und Motive genau zu ergründen, andererseits um in die Welt seiner Mitarbeiter zu kommen, damit er sie werteorientiert und motivierend führen kann. *Vorstellung und Übung im Führungstraining.*

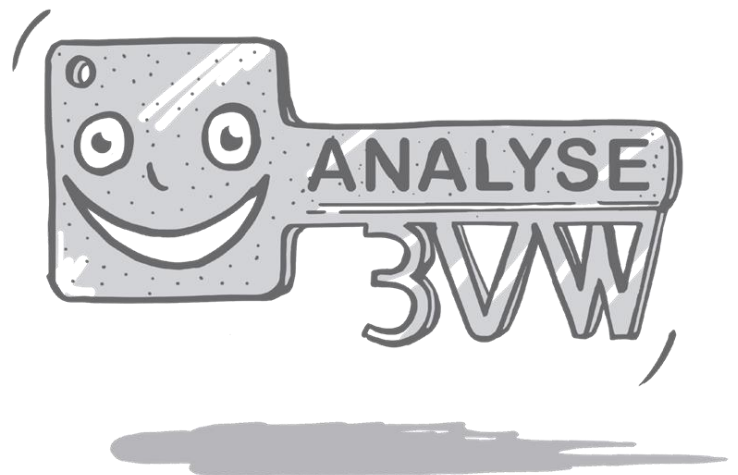
Werteorientierter Führungscoach

4. Analyse

Werte-/Motivschlüssel (1)

Mitarbeitergespräch

	Beispiele	Ihre eigenen Formulierungen
A	Ihre Fragen zur Person / Situation / Sache:	
	Was macht Ihnen denn Spaß an Ihrer Arbeit?	
	Wo sehen Sie Ihre persönlichen	



I Führungskräfteentwicklung I

Führungstipp: „Werte leben, Glaubenssätze stärken, Zukunft gestalten.“

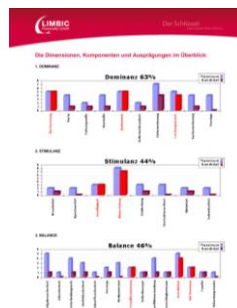
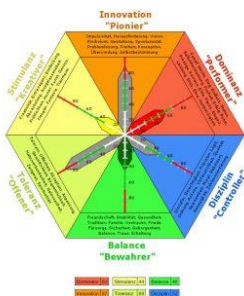
Wie kann ich Werte und Glaubenssätze bestimmen, bzw. auflösen und bewusst verankern?

8. Fundierte wissenschaftliche online-Analyse Deiner Werte

Mit dem **LIMBIC®-Check** kannst Du die individuelle limbische Persönlichkeitsstruktur eines Mitarbeiters oder bei Di selbst n ermittelt. Das bedeutet, es zeigt, wie das emotionale und motivierende System des Gehirns aufgebaut ist und welche Grundbedürfnisse und Antriebe die Persönlichkeit und das Verhalten bestimmen. *Im Führungstraining erhält jeder Teilnehmer seine persönliche Werteanalyse LIMBIC-Check mit Auswertung und Erklärung.*

Was kann der LIMBIC-Check ermitteln?

- Die Ausprägung verschiedener gehirnbasierter Motiv- und Emotionssysteme wie Dominanz, Stimulanz (Neugier, Spannung), Balance (Sicherheit), Toleranz, Disziplin und Innovation.
- Wie stark welche motivierenden Kräfte bei einem Menschen wirken und in welchen Situationen bestimmte Verhaltensmuster typisch sind.
- Spannungsfelder, die z.B. innere Konflikte oder wechselnde Verhaltensweisen erklären können.
- Welche Bedürfnisse in der Umwelt erfüllt sein müssen, damit die Person ihre Leistungsfähigkeit entfalten oder gesund bleiben kann.



Auszug aus LIMBIC-Check

I Führungskräfteentwicklung I

Führungstipp: „Werte leben, Glaubenssätze stärken, Zukunft gestalten.“

Wie kann ich Werte und Glaubenssätze bestimmen, bzw. auflösen und bewusst verankern?

Moderne Führung, die Werte lebt! Bis Du dabei?

Entfalte dein volles Führungspotenzial mit unserem ganzheitlichen Führungstraining „werteorientierter Führungscoach“. Der Führerschein für moderne Führungskräfte, die ethische und moralische Werte leben.

LESCH|CONSULT

GOLD-PREISTRÄGER 2015/2016
EUROPÄISCHER PREIS FÜR
TRAINING, BERATUNG UND COACHING

I Führungskräfteentwicklung I

Führungstraining „Der werteorientierte Führungscoach“

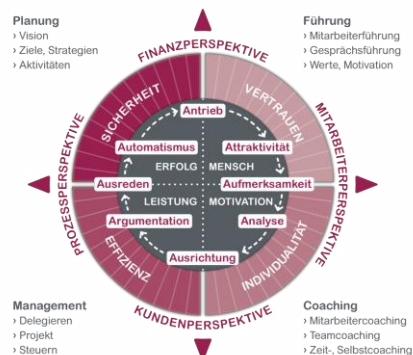
Der Führerschein für moderne Führungskräfte, die ethische und moralische Werte leben.



So setzen Sie ungeahnte Mitarbeiterpotenziale frei. Sie entwickeln Menschen, weil Sie mit Herz führen und werteorientiert coachen.

- > Leistungssteigerung bei Mitarbeitern durch fördern, fordern und feedbacken
- > Ihr Team wird motivierter und Ihre Ergebnisse nachhaltiger
- > Durch Coaching befähigen Sie Ihre Mitarbeiter, über sich hinauszuwachsen
- > Hohe Mitarbeiterbindung durch Beteiligung und Vertrauenskultur

BERATUNG | COACHING | TRAINING | LEHREN | PROJEKTMANAGEMENT



Jetzt Platz sichern und mit emotionaler Intelligenz zum Gold-Standard der Führung werden! Hier anmelden info@lesch-consult.de