



FUTURE LEADERSHIP MIT BLENDED LEARNING UND BLENDED

COACHING

In Führung gehen

Entdecken Sie die neueste Auflage von „Die Erfolgsformel für Führungskräfte“ und lassen Sie sich von den spannenden Inhalten und Optimierungen begeistern. In einem exklusiven Interview mit Gerd Conradt, einem der Autoren, erfahren Sie, warum das Buch ursprünglich nur für Coachees gedacht war und welche Gründe letztendlich zur Erweiterung und Verbesserung führten. Erfahren Sie mehr über das begleitende Workbook, das den Leserinnen und Lesern ermöglicht, die Konzepte nicht nur zu lesen, sondern auch zu verstehen und umzusetzen. Erfahren Sie außerdem, wie die Erfahrung von über 500 gecoachten Führungskräften in den Inhalt des Buches eingeflossen ist und wie das Buch die Aspekte der modernen Führungskräfte des 21. Jahrhunderts, wie Kompetenz und Empathie, behandelt. Lassen Sie sich inspirieren und erfahren Sie, wie dieses Buch Ihnen helfen kann, Ihre Führungskompetenzen zu verbessern und Ihren Erfolg zu steigern.

SQUT: Was waren die Hauptgründe für die Veröffentlichung der zweiten Auflage von „Die Erfolgsformel für Führungskräfte“ und welche neuen Inhalte und Optimierungen wurden hinzugefügt?

Gerd Conradt: Ursprünglich war die erste Auflage ja nur für unsere Coachees gedacht. Wir haben jedoch festgestellt, dass das Buch auf Amazon durchaus Interesse bei Dritten hervorgerufen hat. Da haben wir uns entschlossen, die Themen zu erweitern und verständlicher zu machen für alle, die keine Coachees bei uns sind. Zusätzlich gibt es nun auch ein Workbook zum Download, sodass man mit diesem Buch richtig selbstständig arbeiten kann. Also nicht nur lesen, sondern auch verstehen und umsetzen. ▶▶

SQUT: Wie unterscheidet sich dieses Buch von anderen Ratgebern und Nachschlagewerken über Führungskompetenzen und -techniken?

Gerd Conradt: Wir sind hier in der täglichen Praxis. Alle Themen und Umsetzungsvorschläge, sowie bestimmte Modelle sind von uns immer selbst in der Praxis angewendet und für erfolgreich befunden worden. Wir sind sicher, dass das ein wesentlicher Unterschied zu vielen anderen Ratgebern und Nachschlagewerken ist. Da stecken zusammen rund 40 Jahre Führungserfahrung drin.

SQUT: Welche konkreten Vorteile bietet das begleitende Workbook den Leser:innen und wie unterstützt es sie bei der Umsetzung der im Buch vermittelten Konzepte?

Gerd Conradt: Mit dem Workbook können die im Buch behandelten Themen vertieft werden und alle Leserinnen und Leser haben die Möglichkeit, ihre individuellen Themen zu bearbeiten und natürlich auf die eigenen Belange zuzuschneiden. Man muss

Mittelmaß ist für Amateure

auch nicht alles durcharbeiten. Da ist jeder frei in der Handlung. Wir möchten auch nicht irgendwelche Themen als das Heil- oder Hilfsmittel schlechthin anpreisen. Jeder Mensch ist individuell, jede Führungskraft ebenso und so muss auch jede Führungskraft ihren eigenen guten Führungsstil finden. Das kann man mit dem Workbook sehr gut machen.

SQUT: Wie haben die Autor:innen ihre eigene Praxiserfahrung und das Feedback von über 500 ge-coachten Führungskräften in den systematischen Prozess zur Beschreibung der Führungskompetenzen einfließen lassen?

Gerd Conradt: Oh ja! Das ganze Buch besteht eigentlich nur aus diesen Themen. Wir haben versucht, das in einen systematischen Prozess zu bringen und wir finden, dass uns das ganz gut gelungen ist. So jedenfalls klingt das Feedback unserer Coachees.

SQUT: Können Sie uns einige Beispiele für die Parameter der Erfolgsformel $E = \sum(4 \cdot K) + N$ nennen und wie sie in der täglichen Führungspraxis angewendet werden können?

Gerd Conradt: Zunächst mal an alle Mathematiker: Die Formel ist mathematisch nicht ganz einwandfrei. Wir wollten jedoch eine Metapher und da bot sich der Ausflug in die Mathematik an. Wir wollen grundsätzlich damit aufzeigen, dass man die Formel immer im Gleichgewicht halten muss. Arbeite ich nur an einer Variablen, dann geht die Formel nicht mehr auf.

Aber zur Auflösung: Das „E“ steht für Erfolg. Den hat eine gute Führungskraft, wenn es ihr gelingt, die 4 „K“ gleichwertig zu bedienen. Diese stehen für Kommunikation, Kontrolle, Konfrontation und Konsequenz. Wir haben ganz bewusst drei Begriffe gewählt, die bei uns leider sehr negativ besetzt sind: Kontrolle, Konfrontation und Konsequenz. Wir lösen das aber auf und zeigen, wie man offen kontrolliert, so dass sich die Beschäftigten wahrgenommen fühlen. Kontrolle ist aus unserer Sicht eine elementare Führungsaufgabe. Wie soll eine Führungskraft einen Beschäftigten beurteilen, wenn sie keine Ergebnisse durch Kontrolle hat. Wir sehr deutlich auf, welche falschen Vorstellungen da häufig vorhanden sind. Das gleiche gilt für Konfrontation. Da wird immer nur an negative Themen gedacht. Konfrontation mit einem Ergebnis ist etwas völlig anderes. Hier geht es darum, zu lernen, mit Feedback aus Ergebnissen umzugehen und bei Bedarf auch zu verbessern. Führungskräfte müssen lernen, ein gewinnbringendes Feedback zu geben, um den Beschäftigten die Motivation zu geben, Ergebnisse zu verbessern.

Das „N“ außerhalb der Klammer soll zeigen, dass alles nur mit entsprechender Nachhaltigkeit funktioniert. Das sind keine einmaligen Handlungen. Diese Handlungen müssen zur Routine in einem Systemkreislauf werden. Deshalb behandeln wir im Buch auch sehr ausführlich das „PDCA“- und das „AD-DIE-Modell“. Wer danach arbeitet, erhält eine praxiserprobte Handlungs-Systematik, ohne dabei den Menschen zu vergessen. Empathie ist heute eine wesentliche Führungskompetenz.

Jetzt das Workbook bestellen:



SQUT: Inwiefern betont das Buch die Bedeutung von kontinuierlichem Training und dem Verlassen der Komfortzone für den Erfolg einer Führungskraft? Gibt es konkrete Übungen oder Strategien, die im Buch empfohlen werden?

Gerd Conradt: Eine Strategie haben wir ja oben geschildert. Was das Thema Komfortzone und kontinuierliches Training angeht, ist Führung zu vergleichen mit Leistungssport. Gerd weiß, wovon er redet, er hat rund 15 Jahre Hochleistungssport gemacht. Daher auch der Vergleich zum Leistungssport. Wenn Sportler nicht bereit sind, ihre Komfortzone zu verlassen, dann werden sie von anderen, die vielleicht nicht einmal genau so viel Talent haben, überholt werden. Das gleiche gilt in der Führung. Führungskräfte, die nicht bereit sind, ihre Komfortzone zu verlassen, werden im Mittelmaß versinken. Das schlimme daran ist, dass viele mit Mittelmaß zufrieden sind, weil es ja läuft. Wir stellen dann gerne mal die Frage, wie es erheblich besser laufen könnte. Mittelmaß ist für Amateure. In der Führung wollen wir jedoch Profis. Da wünschen wir uns mehr Reflektionsfähigkeit. An der Stelle muss auch gesagt werden, dass die männlichen Führungskräfte hier Nachholbedarf haben. Frauen sind nach unserer Erfahrung erheblich reflektionsfähiger.

SQUT: Wie werden in dem Buch die Aspekte der modernen Führungskraft des 21. Jahrhunderts, wie Kompetenz und Empathie, behandelt? Gibt es spezifische Anleitungen oder Fallstudien, die diese Konzepte veranschaulichen?

Gerd Conradt: Es gibt keine spezifischen Fallstudien, da, wie schon gesagt, jede Führungskraft ihren individuellen Führungsstil hat. Empathie ist heute eine Schlüsselkompetenz. Empathie kann man lernen, das

ist der Vorteil. Wir zeigen Möglichkeiten auf, wie man beispielsweise durch Sprache, Gestik, Mimik und Körperhaltung gute Grundlagen schaffen kann. Natürlich geht es auch darum, sich in andere hineinversetzen zu können. Perspektivenwechsel ist das Zauberwort. Beim Thema Kompetenz wird es spannend. Da zeigt uns ja der Gallup Engagement Index seit mehr als 10 Jahren, dass es erhebliche Unterschiede in der Selbst- und Fremdeinschätzung von Führungskräften gibt. Ich finde es erschreckend, dass sich das über so viele Jahre ohne nennenswerte Veränderung hinzieht, aber alle über Fachkräftemangel jammern. Dabei wissen wir doch, das Beschäftigte nicht ihr Unternehmen, sondern ihre Führungskraft verlassen. Leider gibt es kaum positive Veränderungen in der Kompetenzbewertung der Beschäftigten für ihre Vorgesetzten. Nur ca. 30 % halten ihre Chefs oder Chefinnen für kompetent. Wir sprechen hier nicht von Fach-, sondern von Führungskompetenzen.

Kommunikation, Kontrolle, Konfrontation und Konsequenz

SQUT: Welche Rolle spielt die Selbstreflexion im Buch und wie wird sie genutzt, um den Leser:innen bei der persönlichen Entwicklung als Führungskraft zu helfen?

Gerd Conradt: Selbstreflexion ist der wesentliche Schlüsselfaktor. Nur wer bereit ist, zu reflektieren und eigene Handlungen in Frage zu stellen, wird Fortschritte machen und sich vom Manager zum Leader entwickeln. Das ist ein Marathon und kein 100-Meter-Lauf. Und schon haben wir wieder das Thema Nachhaltigkeit. Darüber reden ist einfach, dauerhaft umsetzen ist Arbeit. Jedoch ist es eine Arbeit, die sich lohnt. Die Führungskräfte geraten in eine Erfolgsspirale und wir alle wissen, wie schön Erfolg ist. Wir haben schon viele Führungskräfte erlebt, die im wahrsten Sinn des Wortes Tränen des Erfolgs in den Augen hatten.

SQUT: Was sind einige der Erfolgsgeschichten oder Zeugnisse von Führungskräften, die die Prinzipien ►►

und Techniken aus dem Buch angewendet haben und damit ihren Erfolg im Unternehmen und privat gesteigert haben?

Gerd Conrad: Erfolgsgeschichten haben wir einige zu bieten. Wenn zum Beispiel ein Coachee, der zu Beginn des Coachings ein Senior-Agent war, nun Standortleiter ist, dann ist das eine wahrhaftige Erfolgs-Story. Oder wenn zum Beispiel in einem Unternehmen die Gesundheitsquote von 20 % auf dauerhafte 7 %

40 Jahre Führungserfahrung

fällt oder eine Fluktuationsquote von 40 % auf 10 % sinkt, dann sind das alles Erfolgsgeschichten, die unsere Coachees vorweisen können. Erreicht haben sie das durch ihre konsequente Arbeit, ihre Reflektionsfähigkeit, ihre Empathie und ihren Willen zur Umsetzung. Natürlich geht es nicht immer nur steil bergauf. Es geht auch darum, wie mit Fehlern oder auch mal mit Misserfolgen umgegangen wird. Noch mehr zu zitieren, würde hier den Rahmen sprengen, aber Andrea und Gerd sind auf Proven Expert und dort sind die Bewertungen für alle sichtbar. Unser Vorteil ist sicher, dass wir die Branche seit mehr als 20 Jahren kennen. Wir können ziemlich genau einschätzen, wie erfolgreiche Lösungen aussehen können. Nicht nur im Coaching, auch in der Beratung.

SQUT: Wie können potenzielle Leser:innen das Buch erwerben und gibt es zusätzliche Ressourcen oder Unterstützung, die sie erwarten können, um das Gelesene in die Praxis umzusetzen?

Gerd Conrad: Das Buch ist bei Amazon bestellbar. Über den QR-Code kommt ihr direkt zum Buch. Diejenigen, die nach dem Buch noch mehr wissen wollen, können natürlich immer mit uns Kontakt aufnehmen. Entweder über Calendly einen unverbindlichen 30-Minuten-Termin bei Andrea (https://calendly.com/coachingkompetenz/30_min_ah) oder Gerd (https://calendly.com/coachingkompetenz/30_min_gc) buchen oder einfach eine Mail an info@coachingkompetenz.org abschicken. Die Info-Adresse wird von uns beiden gelesen.

SQUT: Ist die erste Ausgabe auch noch erhältlich oder mit der 2. Auflage hinfällig?

Gerd Conrad: Die vorherige Version gibt es ebenfalls noch. Aber wie schon beschrieben, empfehlen wir für alle, die noch keine Coachingerfahrung mit uns haben, das neue Buch. Es macht die Themen transparenter und man kann hervorragend damit arbeiten. Wir finden die 2. Auflage nicht nur inhaltlich wertvoller und besser, sondern die gesamte Qualität des Taschenbuches. Wir haben uns für Layout und Korrektur viel professionelle Hilfe geholt. Ein professioneller Inhalt braucht auch ein professionelles Layout.

SQUT: Vielleicht noch ein paar Sätze zu euch. Wenn ihr nicht gerade Bücher schreibt, was macht ihr und wofür steht Coachingkompetenz?

Gerd Conrad: Wenn wir nicht gerade Bücher schreiben, sind wir natürlich als Coaches unterwegs. Unsere Mission ist die Entwicklung von Führungskräften. Andrea berät und coacht insbesondere Frauen in Führungspositionen und Gerd unterstützt Menschen bei ihrer Positionierung und berät in allen Fragen der Personalentwicklung. Und wenn wir das gerade auch nicht machen, findet man uns möglicherweise auf irgendwelchen Golfplätzen oder auf Mallorca in unserer Finca. Aber da wird auch hart gearbeitet. Zwei Mal im Jahr heißt es „Trabajar en Mallorca“ und wir machen bei uns Executive Coachings. 2 Tage – 2 Coaches – 1 Coachee. Das macht allen sensationell viel Spaß. Wer Lust hat, einfach mal reinschauen unter <https://coachingkompetenz.org/executive-coaching> ■



ANDREA HAFNER

Consultant, Speaker, Coach,
Autorin – Die Potentialentfalterin



GERD CONRADT

Dipl.-Verwaltungswirt, Consultant, Speaker, Coach, Autor und Herausgeber – Der Spurveränderer