Führerschein für Führungskräfte?

Business-PS auf die Straße bringen

Wer ein Fahrzeug fährt oder ein Flugzeug fliegt, braucht einen Führerschein! Doch was macht eigentlich die Qualifikation von Menschen aus, die eine Firma führen? *Aktiv Steuern* fragte nach bei Business-Coachin, Unternehmens-Beraterin und Bestseller-Autorin Regina Först, die ein Führerscheintraining für Führungskräfte auf den Weg gebracht hat und dafür die digitale Form des E-learnings gewählt hat.

Frau Först, kann man Führung denn – digital oder klassisch – lernen oder sollte man eher dafür geboren sein?
Viele kommen mit geballter fachlicher Kompetenz in den Job. Doch kein Studium hat sie darauf vorbereitet, dass ein großer Teil der Arbeitszeit von zwischenmenschlichen Themen bestimmt wird. Und so geraten sie schnell in eine Falle. Die wahren Herausforderungen der Führungskräfte liegen erfahrungsgemäß nicht auf der fachlichen, sondern auf der zwischenmenschlichen Ebene. Diese Kompetenzen möchte ich gezielt fördern. Das funktioniert natürlich nur dann, wenn eine Grundbereitschaft, sich auf Menschen einzulassen, vorhanden ist. Wer in sich verschlossen ist und den Kontakt mit anderen meidet, wird sich nicht um 180 Grad drehen. Bei allen anderen sehe ich es als meine Aufgabe an, vorhandene Strukturen zu stärken bzw. Potentiale heraus zu kitzeln. Die Carnegie-Studien machen Mut: 90 % unentdecktes Potential schlummert in uns - von daher plädiere ich natürlich für die Antwort: Führung kann gelernt werden. Die Hauptaufgabe von Führungskräften ist es, die Mitarbeiter/innen in ihren Stärken zu erkennen, zu fördern und zu fordern.

Jetzt sind Führungskräftetrainings schon lange Ihr Thema; was hat Sie denn dazu bewogen, aus dem Präsenztraining ein online-Modell zu entwickeln?
Vieles von diesen Fähigkeiten kann bereits in Tagesseminaren gut auf den Weg gebracht werden. Doch im Alltag bleibt danach vom Gehörten so manches auf der Strecke – auf Dauer frustrierend für alle Beteiligten. Es geht mir hier um messbare Nachhaltigkeit. Aus der Neurobiologie wissen wir: Es braucht eine bestimmte Zeit des täglichen Tuns, bis sich Denk- und Verhaltensmuster wandeln und eine neue Erkenntnis als neue Gewohnheit etabliert hat. Im Hochleistungssport wird auf diese Weise schon längst trainiert, damit Erfolg sich einstellen bzw. sogar abgerufen werden kann. Auch in anderen Bereichen sollte dieses Prinzip angewendet werden, denn Erkenntnistraining ist wie Muskeltraining: Dranbleiben zählt! Deshalb gehen meine Teilnehmer auch eine Selbstverpflichtung ein, wenn sie mein sogenanntes „Mastercamp" durchlaufen wollen. Die ersten Kurse haben Ende Januar ihren Abschluss gehabt und ich kann klar sagen, dass die Teilnehmer über diese 4 Monate über sich hinaus gewachsen und sehr klar nach vorne gegangen sind in ihren Führungskompetenzen. Und wenn jemand „schwächelt", so gibt es chice digitale Tools, die das „Durchmogeln" verhindern und die Stringenz fördern. Und für „Hänger" stehe ich selbstverständlich als Coach auch persönlich zur Verfügung. Im Kick off, welches i.d.R. ein Präsenztraining ist, lernen sich die Teilnehmer kennen und können sich weiterhin über die „Community" gegenseitig bestärken oder austauschen. Für mich ist das E-learning eigentlich die ideale Kombination von meinen Erfahrungen aus den Führungskräfte-Präsenztrainings, den neurobiologischen Erkenntnissen und modernen Techniken.

Von welchem Zeitraum gehen Sie aus, dass sich das Wissen zum Können gewandelt hat?
Aus der Gehirnforschung weiß man, dass 3 Monate ständiges Dranbleiben notwendig sind, um die Synapsen im Gehirn zu verbinden und aus einer Verhaltensänderung eine neue Gewohnheit zu machen. Das bezieht sich natürlich auf alle Lebensbereiche. Meine Erfahrung mit den Teilnehmern zeigt, dass 3-4 Monate tatsächlich reichen sollten, deshalb habe ich auch 3x30 spannende Entwicklungstage vorgesehen. Wenn die Verhaltensänderung zur Gewohnheit geworden ist, hat die Führungskraft auch kein Problem mit der Authentizität.

Die Marktentwicklung geht vom Arbeitgeber- zum Arbeitsanbietermodell. Das Anforderungsprofil an Führungskräfte ändert sich entsprechend. Welche Kompetenzen fördern Sie in Ihrem Mastercamp?
Der Chef ist in Deutschland Kündigungsgrund Nr. 1 und die Gründe liegen in den fehlenden Sozialkompetenzen. Führung ist schon längst kein Privileg mehr, sondern eine Dienstleistung, die Tag für Tag stattfindet. Jenseits der Fachkompetenz lohnt der gute Blick nach innen. Von daher liegt mein Fokus auf der „Ich-Du-Wir"-Strategie": Nur wer sich selbst führen kann, kann auch andere führen – nur wer selbst begeistert ist, kann auch andere begeistern. Ein starkes „Ich" formt ein

© iStock.com/skynesher

starkes „Du" – und so wird aus Einzelkämpfern ein charismatisches „Wir". Dieses Wir ist in der heutigen Unternehmenskultur erfolgsentscheidend, um die richtigen Weichen für das Jetzt und Morgen zu stellen.

Grundlage der ICH-Kompetenz sind z.B. für mich Themen wie Gedankenmuster, Energiemanagement oder Ziele. Durch innere Klarheit wird die ICH-Kompetenz geschärft, Weitsicht entwickelt und gefördert, um mit natürlicher Autorität voranzugehen.

Zum DU-Training gehören für mich Aspekte wie „Die Kunst des Zuhörens", authentische Kommunikation und Motivation. Letztlich soll eine wertschätzende Führung die intrinsische Motivation bei Mitarbeitern fördern, sowie das Personal optimal in Positionen und Projekte eingesetzt werden.

Natürlich geht es auch um eine positive Umsatzentwicklung und Qualitätssicherung. Dafür steht der Erfolgsfaktor „ICH-DU-WIR-Gefühl" für den sich eine Führungskraft verantwortlich zeigen muss. Hier heißt es, Kräfte zu bündeln und ein positives Image nach außen zu entwickeln. Wenn Sie dann zum Jahresende Bilanz ziehen, sollte diese nicht nur emotional positiv ausfallen, sondern natürlich auch in messbaren Ergebnissen den Erfolg reflektieren.

Mein Anspruch ist, mit dem „Führerschein" Führungskräfte sattelfest zu machen für den konstruktiven, inspirierenden Umgang mit Menschen – Mitarbeiter wie Kunden. Ich betone: Es geht nur mit den Menschen, niemals ohne.

Kann in dem online-Training gezielt auf individuelle Schwächen eingegangen werden?
Die Struktur ist natürlich vorgegeben; aber die Potentiale sind ja unterschiedlich ausgeprägt. So lassen sich manche Aufgaben leicht bewältigen; bei anderen bleibt man hängen. Es ist wie bei den bereits erwähnten Leistungssportlern: das tägliche Training muss sein zum Aufbau + Erhalt der Performance; manche Fähigkeiten wiederum bedürfen eines speziellen Trainings. Beim Führerschein haben Sie mich als Trainer und Motivator an Ihrer Seite. Probieren Sie und Ihre Leser es doch einfach mal aus; auf meiner website finden Sie einen Demozugang, so dass Sie sich selber einen Einblick verschaffen können.

Foto: © David Maupile

In ihren Seminaren und Workshops unterstützt **Regina Först** Führungskräfte dabei, ihren individuellen Führungsstil zu finden, in die Selbstmotivation und Eigenverantwortung zu gehen.

People Först
MASTERCAMP

www.people-foerst.de · info@people-foerst.de

Verraten Sie uns noch, was Sie persönlich antreibt?
Lebenserfahrung, Neugier, Empathie und der Wunsch, Menschen zu mehr Potential, zu ihrer eigentlichen Größe zu verhelfen – das sind die Motive, die mich antreiben. Denn aus eigener Erfahrung weiß ich, wie viel kostbare Lebenszeit, Gesundheit, Daseinsfreude und Energie geraubt wird, wenn man sich nicht immer wieder neu ausprobiert, seinen Visionen und Träumen nicht folgt, kurz, seine Stärken nicht lebt.

Vielen Dank für das Interview!

beraterwerk/ab

Automatische Bescheidprüfung mit Risikoanalyse

- Eine Einschätzung -

Ab Januar 2017 ist ein neues Gesetz in Kraft getreten, welches die Arbeit der Finanzverwaltung erheblich verändern wird und Auswirkungen auf die Steuerzahler hat. Künftig gibt es den Grundsatz der elektronischen Bearbeitung. Die eingegangene Steuererklärung wird künftig zuerst einer Risikoprüfung unterzogen.

Dabei werden Fälle ausgesteuert, die mit einem signifikanten Risiko behaftet scheinen, Fälle der Zufallsauswahl sowie Steuererklärungen, die im Freitextfeld die Aussteuerung erbeten haben.

Bei den nicht aus gesteuerten Fällen wird sofort vollständig maschinell veranlagt. Ziel der Finanzverwaltung ist es, 80 % der Steuerbescheide künftig voll maschinell zu erstellen. Dies wird sicherlich zu einer schnelleren Erstattung führen.

Bei den aus gesteuerten Fällen erfolgt eine prüffeldbegrenzte Prüfung der Steuererklärungen. Erst jetzt werden die zur Erledigung dieser Fälle benötigten Belege und sonstige Nachweise nachträglich angefordert. Dies bedeutet, dass künftig die Belege zur Steuererklärung erst zu diesem Zeitpunkt eingereicht werden dürfen. Aus der Belegvorlagepflicht wird eine Belegvorhaltepflicht.

Es empfiehlt sich deshalb, die Belege so lange vorzuhalten, bis die Steuerbescheide ergangen sind.

Wo sind die Auswirkungen für den Steuerzahler?

Bisher war es möglich, Belege bei dem Finanzamt einzureichen, der Finanzbeamte hat diese geprüft und eine Entscheidung getroffen. Diese Entscheidung war in der Regel nicht mehr korrigierbar. In Zukunft werden keine Belege mehr eingereicht, dies bedeutet, wenn nun nachträgliche Belege angefordert werden, sind dies wohl fast immer neue Tatsachen. Damit darf das Finanzamt den Steuerbescheid jederzeit nochmals nachträglich ändern. Willkommen in der Welt der vollautomatischen Steuerbescheide!

beraterwerk/mzb