

# GET-UP Unterrichtsplan für Meisterklasse

## Modul 8: Andere führen und managen

### Einheit 2 – Führungsstile und -techniken

**Lernergebnisse:** Nach Abschluss dieses Workshops werden grüne Unternehmer in der Lage sein:

- ❖ verschiedene Führungsstile und -techniken zu verstehen.
- ❖ ihren eigenen Führungsstil zu identifizieren.
- ❖ den Unterschied zwischen managen und führen zu verstehen.

Inhalte und Unterrichtsmethode	Zeit (Minuten)	Benötigte Materialien	Bewertung/ Evaluation
<p><u>Einführung und „Ice-Breaker“:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Der Trainer begrüßt alle Lernenden in der persönlichen Sitzung und gibt einen Überblick über die Themen, die in diesem kurzen Workshop behandelt werden sollen.</li> <li>❖ Der Trainer führt die Lernenden durch die Einführung zum Thema Führungsstile ein: Führungskräfte-Spiel „Word to Strings“ (siehe Anhang 1).</li> <li>❖ Anschließend sollte der Trainer eine Gruppendiskussion anstoßen, um Folgendes zu beantworten: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Welche Gruppenmitglieder haben in den jeweiligen Teams die Führung übernommen, um zu einer Lösung der Aufgabe zu gelangen?</li> <li>○ Wie würden Sie diesen Führungsstil beschreiben?</li> <li>○ Wie hat die Gruppe unter dem jeweiligen Führungsstil zusammengearbeitet?</li> </ul> </li> <li>❖ Der Trainer sollte eine Zusammenfassung der Ergebnisse auf einer Flipchart notieren.</li> </ul>	<p><u>15 Minuten</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Agenda/ Überblick über den Trainingsinhalt</li> <li>❖ Ein Blatt Papier pro Gruppe</li> <li>❖ Ein Marker pro Gruppe</li> <li>❖ Ein Stück Schnur pro Gruppe</li> <li>❖ Flipchartpapier und Marker für die Aufnahme des Feedbacks</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Die Lernenden nehmen an der „Ice-Breaker-Tätigkeit“ teil und beteiligen sich an der Gruppendiskussion.</li> </ul>



<p>Anhang 2).</p> <p><u>Quiz zur Selbsteinschätzung und Diskussion:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Der Trainer verteilt die Handreichungen zur Selbsteinschätzung an die Lernenden, damit diese ihren eigenen Führungsstil identifizieren</li> <li>❖ Nach dem Quiz führt der Trainer eine Gruppendiskussion zu folgenden Themen durch: <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Sind Sie über Ihre Ergebnisse überrascht?</li> <li>❖ Hätten Sie gedacht, dass Sie einen anderen Führungsstil aufweisen?</li> <li>❖ Wie können Sie Ihren Führungsstil vorteilhaft für Ihre Unternehmensgründung nutzen?</li> </ul> </li> </ul> <p><u>Gruppe Brain-Storming:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Im Anschluss an die Ergebnisse des Selbsteinschätzungs-Quiz leitet der Trainer eine kurze Brain-Storming-Phase in der Gruppe zum Thema: Was macht eine Führungskraft aus?</li> <li>❖ Der Trainer notiert die genannten Merkmale, Eigenschaften sowie Verhaltensweisen der Teilnehmer</li> <li>❖ Auf die Ergebnisse dieser Diskussion wird in Einheit 3 noch einmal eingegangen</li> </ul>	<p><u>10 Minuten</u></p>		
<p><u>Handout und kurze Gruppenarbeit:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mit Hilfe von Flipchart und Markern fordert der Trainer die Gruppe auf, die Unterschiede zwischen "Führung" und "Management" zu nennen.</li> <li>• Als nächstes führt der Trainer anhand von PowerPoint-Folien und einem Handout die Gruppe die Unterschieden zwischen Management- und Führungsverhalten nach Kotter und Bennis ein (siehe Anhang 4).</li> </ul>	<p><u>20 Minuten</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Power-Point Folien</li> <li>❖ Projektor und Leinwand</li> <li>❖ Laptop</li> <li>❖ Handouts zum Thema <b>„Unterschiede zwischen Management und</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Die Lernenden werden sich zur Unterstützung des eigenen Lernens Notizen machen</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Trainer gibt zunächst eine kurze theoretische Fundierung nach Kotter und Bennis ein und teilt die Lernenden anschließend in kleinere Gruppen von drei bis vier Mitgliedern ein.</li> <li>• In diesen kleineren Gruppen sollen die Lernenden die in Anhang 4 aufgeführten Eigenschaften und Verhaltensweisen überprüfen.</li> <li>• Zuerst sollen die Lernenden die drei relevantesten Verhaltensweisen auswählen, die sie bei der Gründung ihres eigenen Unternehmens adaptieren würden.</li> <li>• Dann sollten die Lernenden in ihren Gruppen nur drei Verhaltensweisen mit Zustimmung aller Gruppenmitglieder auswählen.</li> <li>• Der Trainer bringt die gesamte Gruppe wieder zusammen und fordert alle Gruppen auf, ihre drei gewählten Verhaltensweisen aufzulisten. Währenddessen notiert der Trainer diese auf einem Flipchart.</li> <li>• Der Trainer führt eine kurze Gruppendiskussion über die ausgewählten Verhaltensweisen, in der er diese Eigenschaften den Managern bzw. Führungskräften zuordnet.</li> </ul>		<p><b>Führung</b> für alle Lernenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Stifte und Materialien für Notizen der Lernenden</li> <li>❖ Flipchart und Marker für das Gruppenfeedback</li> </ul>	
<p><u>Abschließende Sitzung und Evaluation:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Der Trainer schließt die Runde mit einer kurzen Feedbackrunde</li> <li>❖ Der Trainer verteilt Evaluationsbögen, damit die Lernenden diese ausfüllen können.</li> </ul>	<p><u>10 Minuten</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Evaluationsbögen für die Lernenden</li> <li>❖ Stifte und Materialien für Notizen der Lernenden</li> <li>❖ Flipcharts und Marker für die Feedbackrunde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Die Lernenden werden sich umfassend an den Bewertungs- und Feedbackaktivitäten beteiligen und den Evaluationsbogen ausfüllen</li> </ul>
<p style="text-align: right;"><b>Gesamtzeit</b></p>	<p><b>90 Minuten</b></p>		

## Anhang 1 – Ice-breaker – Word from Strings

(Ice-Breaker, entnommen von: [www.leadershipgeeksact.com](http://www.leadershipgeeksact.com))

- ❖ **Beschreibung:** *Word from Strings* ist ein Spiel, das Kommunikation, Koordination und Teamwork innerhalb der Gruppe fördert, um gemeinsam eine Aufgabe zu erfüllen. Die Lernenden müssen zusammenarbeiten, um einen Marker mit ihren Schnüren zu steuern und so ein vollständiges Wort zu schreiben.
- ❖ **Ziel:** Verstärkung der Teambindung, Förderung der Kommunikation, Spaß an Teamaktivitäten.
- ❖ **Zeit und Materialien:** Diese Aktivität dauert 10 Minuten mit einer Gruppegröße von fünf bis sechs Lernenden. Anschließend soll eine Gruppendiskussion gefolgt von einer Feedbackrunde durchgeführt werden. Zur Durchführung dieser Aktivität benötigen die Trainer ein großes Blatt Papier und einen Marker pro Gruppe sowie ein Stück Schnur für jeden Lernenden.

### Anleitung: Führungskräfte-Spiel – Word from Strings

1. Der Trainer teilt die Lernenden in Gruppen von fünf bis sechs Mitgliedern zu.
2. Jede Gruppe sitzt in einem Kreis mit dem Blatt Papier in der Mitte.
3. Die Schnur jedes Teilnehmers sollte nun an den Marker gebunden werden. Jeder Marker sollte 5 bis 6 Schnüre enthalten.
4. Das eine Ende der Schnur wird an den Marker gebunden, während das andere Ende von jedem Teilnehmer gehalten wird.
5. Anschließend wird sich die Gruppe für die Qualität in Bezug auf einen Führungsstil entscheiden.
6. Dann müssen sie den Marker manövrieren, indem sie an den Schnüren so ziehen, um die Qualität auszuschreiben, die Sie auf diesem Stück Papier gewählt haben.

### Nachbesprechung der Notizen

Nach der Aktivität sollte der Trainer folgende Fragen stellen:

1. Wer war die Person in Ihrer Gruppe, die sich entschieden hat, sofort die Führung zu übernehmen, als ich Ihnen die Anweisungen gab?
2. Welche Methode/ Strategie haben Sie in Bezug die Bearbeitung der Aufgabe angewendet?
3. War diese Methode/ Strategie effektiv? Hat Ihre Gruppe während der Aufgabe darüber nachgedacht, diese Strategie zu ändern?

## Anhang 4 – Handout – Unterschiede zwischen Management und Führung

(Entnommen von: <http://dtpr.lib.athabascau.ca/action/download.php?filename=mba-12/open/BhamaniMoiz.pdf>)

### *Management und Führungsverhalten nach Kotter*

<b>Manager</b>	<b>Führungskräfte</b>
Strebt nach Ordnung und Konsistenz.	Strebt nach Veränderung und Bewegung.
Während der Planung und Budgetierung: Festlegung von Zeitplänen und Verteilung der Ressourcen.	Legt eine Richtung fest - betrachtet das Gesamtbild, klärt die Situation, schafft eine Vision und bestimmt Strategien
In Bezug auf die Personalbesetzung: Darbietung von Struktur, Arbeitsplätzen und Definition von Regeln und Prozessen.	In Beziehung zu Menschen: richtet sich an Menschen aus, kommuniziert Ziele, baut Teams auf und fördert Engagement.
Konzentriert sich auf die Kontrolle und die Lösung von Problemen, indem Maßnahmen ergriffen werden, um Probleme zu lösen, Schaffung von Lösungen und Setzen von Anreizen, um gute Arbeit zu belohnen.	Konzentriert sich darauf, Menschen durch Ermächtigung zu motivieren und zu inspirieren, darauf zu achten, wie unbefriedigte Bedürfnisse befriedigt und Menschen gestärkt werden können.

### *Management und Führungsverhalten nach Bennis*

<b>Manager</b>	<b>Führungskräfte</b>
Der Manager verwaltet aktuelle Arbeitsweisen.	Die Führungskraft innoviert, um neue Arbeitsweisen zu finden.
Der Manager kopiert das, was zuvor getan wurde und sich als effektiv erwiesen hat.	Die Führungskraft bietet originelle Lösungen, die genutzt werden sollen.

Der Manager legt Wert und auf Struktur und Systeme innerhalb der Organisation.	Die Führungskraft legt Wert auf die Menschen in dem Unternehmen.
Der Manager befasst sich mit Themen von kurzer Dauer.	Die Führungskraft neigt dazu, sich auf längerfristige Probleme zu konzentrieren.
Der Manager stellt Fragen wie "Was" und "Wann"?	Die Führungskraft stellt Fragen wie "Was" und "Warum"?
Der Manager überprüft ständig das Endergebnis.	Die Führungskraft überprüft ständig den Horizont.
Der Manager arbeitet am Status Quo und arbeitet danach.	Die Führungskraft zieht es vor, ständig den Status Quo herauszufordern.
Der Manager lässt sich am besten als "klassischer guter Soldat" bezeichnen.	Die Führungskraft kann am besten als seine eigene Person beschrieben werden.