

RONALD HANISCH

A portrait of Ronald Hanisch, a man with a beard and dark hair, wearing a dark suit jacket over a dark shirt. He is looking slightly to the right of the frame with a thoughtful expression. The background is dark and out of focus.

**DAS
LEADER
SHIP
GEN**
aktivieren

Wie Ihre Führungskräfte das neue Upgrade und Update erhalten

Inhalt

Auf den folgenden Seiten zeige ich Ihnen

Welche **Kompetenzen**
Ihre Führungskräfte ab sofort wirklich
benötigen & was sie sofort besser macht

1.

Wie Sie **verhindern**, dass Nichtschwimmer auf
Führungsebene versuchen anderen Nicht-
schwimmern das Schwimmen beizubringen

2.

Warum es genial ist,
Routinen bewusst zu **verlassen** und
damit neue Perspektiven zu gewinnen

3.



**BRINGT
LEIDER WENIG
WENN DU ZWAR
NACH BOSS RICHTST,**

aber Leistungen bringst, die fürn Hugo sind.



Generation X

„Der Spruch „Wissen ist Macht“ gilt nicht mehr.“

Beinahe täglich erleben wir es aufs Neue: Wir leben in **turbulenten Zeiten** mit massiven Veränderungen. Vieles funktioniert nicht mehr so, wie es lange Zeit funktioniert hat.

„Da ist Führung gefragt.“ – Sagen irgendwie alle. Meist ist damit vor allem Entscheidungs- und Durchsetzungskraft gemeint.

Aber was steckt wirklich dahinter? Richtig ist: **Führungsmodelle auf Unternehmensebene brauchen ein ganzheitliches Update.** Allein schon der Veränderungsdruck, der von der **globalen Digitalisierung** ausgeht, macht ein völlig neues Führungs-Denken überlebensnotwendig.

Dabei steht das **Upgrade** des neuen Führungskräfte-Modells, personifiziert von der **Generation X**, die digital denkt und lebt, bereits in den Startlöchern. Mancherorts besetzt diese Generation bereits die ersten Positionen.

Diese neue Generation hat alles **Wissen der Welt im Hosentaschenformat** jederzeit und überall griffbereit. Umso mehr geht es heute um das **smarte Anwenden von Wissen und Theorie.** Klar: Beide sollten schon auf dem neuesten Stand sein. Ansonsten wird das auch mit der Anwendung nix.

Neu ist dabei auch der Bedeutungszuwachs der Frage nach dem **„Warum“.**



Alles neu



*„Die Antwort auf Veränderung
ist eine Veränderung.“*

Was früher nur die Philosophen in elitären Zirkeln beschäftigte, ist heute häufig der Kern der Lebensfragen, besonders bei jüngeren Menschen. Folge: **Die Sinn-Frage** erreicht mehr als jemals zuvor auch die Unternehmen, auch wenn viele davor die Augen verschließen.

Dabei zeigen die großen Marktgewinner, worauf es jetzt ankommt: Sie machen Mitarbeiter zu Mitreisenden, klären das **Warum** des Unternehmens und haben verdammt noch mal die besten Leader auf dem Planeten!

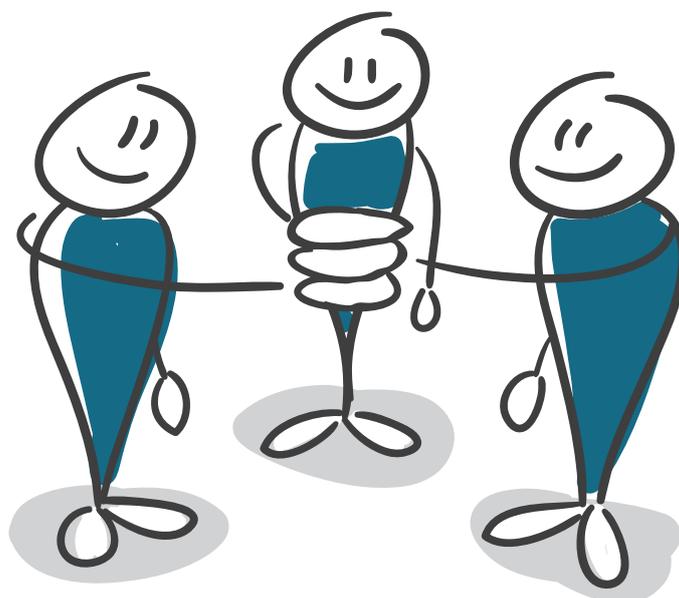
Lassen Sie uns gemeinsam das Feuer entzünden, um Menschen zu faszinieren und sie zu Mitreisenden zu machen, die für die gemeinsame Sache brennen.

Auch das ist ein Weg, die Welt zu einer besseren Version ihrer selbst zu machen und unseren Teil dazu beizutragen.



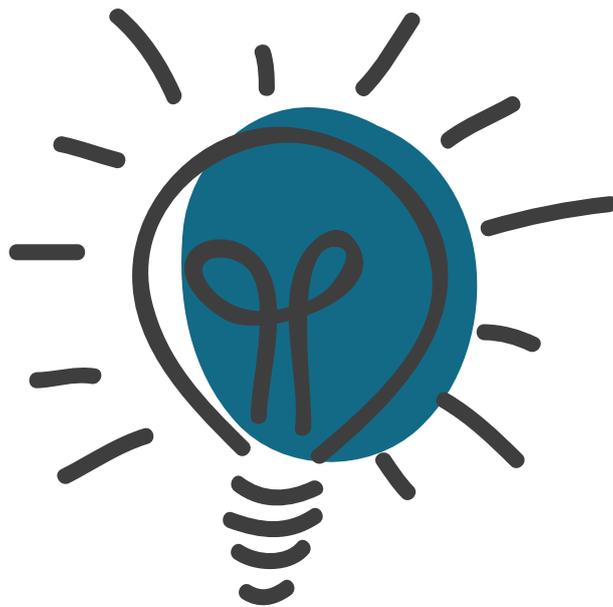
ronald**hanisch**
Der Projekt-Doktor

EIN DIRIGENT ALLEINE MACHT KEIN ORCHESTER



Wer profitiert?

*„Die Unternehmen, die erkannt haben,
wie wichtig ihre Führungskräfte sind.“*



Diese Tipps wenden sich ganz bewusst an Personen auf **Management-Ebene**, die erkannt haben, **wie wichtig ihre Führungskräfte** sind. Einerseits haben diese direkten Einfluss auf die Mitarbeiter der untergeordneten Hierarchie-Ebenen, andererseits sind sie der obersten Führungsebene oder den Anteilseignern gegenüber in einer Berichtspflicht und präsentieren den aktuellen Status von Projekten und Entwicklungen im Unternehmen.

Wenn ich von Führungskräften spreche, dann verstehe ich darunter **Abteilungsleiter, Teamleiter, Gruppenführer** (so sind meist die Bezeichnungen bei der Feuerwehr und beim Militär), **Geschäftsführer** (weil sie meist ihre Führungskräfte anweisen), **Projektleiter** (sie sind temporäre Führungskräfte bzw. Leader auf Zeit) und all diejenigen, die anderen Anweisungen geben.

*„Mitarbeiter vereinen persönliche Ziele
mit Zielen des Unternehmens.“*

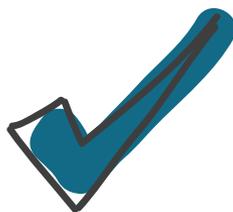


Mit diesen Tipps erhalten Sie **direkt umsetzbare Impulse**, die dazu beitragen werden, dass Ihr Unternehmen auf die Seite der **Marktgewinner** wechselt.

Dabei gibt es zwei Ansatzpunkte:

1. Sie nehmen **jeden Mitarbeiter** aufgrund Ihrer **herausragenden Persönlichkeit** mit auf Ihren Weg und pflegen einen permanenten Austausch.

2. Sie **qualifizieren Ihre Führungskräfte** zu außergewöhnliche **Menschen-Magneten**, damit sie für Ihr Unternehmen die besten am Markt erhältlichen Menschen anziehen.



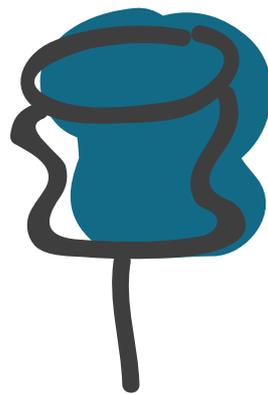
Beide Wege führen zu **optimalen Rahmenbedingungen für Mitreisende**. Das sind Mitarbeiter, die ihre persönlichen Ziele mit den Zielen des Unternehmens vereinen können.

Ich zeige Ihnen, wie Sie Ihre Führungskräfte zu Menschen-Magneten qualifizieren und dadurch zu herausragenden Persönlichkeiten werden – quasi 2 in 1!

Lassen Sie sich inspirieren und bleiben Sie gewogen.

Den Fokus behalten

*„Erfolgreiche Führung erkennt im richtigen Moment
das Wesentliche.“*



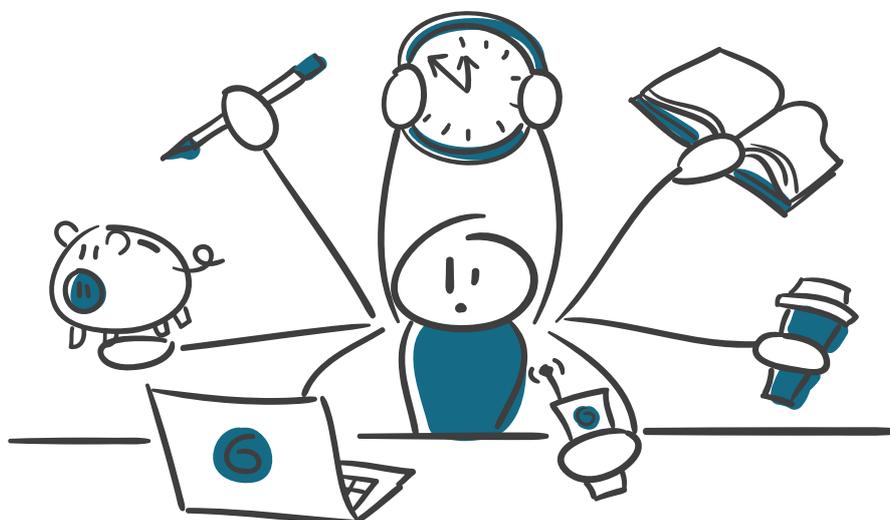
Heutzutage können wir auf **alle Informationen** zugreifen. Ganz gleich ob über YouTube, Podcast oder Social Media. Alle erdenklichen Vorlagen, Optimierungen und Tipps sind zu bekommen. Da ist eine Frage natürlich legitim: „**Was kann mir Ronald Hanisch noch mitgeben, was ich nicht schon selber weiß?**“

Zugegeben: Etwas wirklich Neues gibt es kaum. Schon tausend Jahre alte Schriften beschreiben, **wie Führung funktioniert**. Oder besser: Wie Führung funktionieren sollte, auch wenn dabei für lange Zeit ein **patriarchischer Führungsstil** als Ideal galt.

Es gibt jedoch **zwei Faktoren**, die sich in jüngster Zeit stark verändert haben. Der eine ist, wie bereits beschrieben, der **zeit- und ortsunabhängige Zugriff auf Wissen**. Der andere Faktor ist die Schattenseite dieser Entwicklung: Die **permanente Erreichbarkeit** in Verbindung mit einer **Informationsüberflutung** und der **massiven Beschleunigung** (digitalisierter) Prozesse verhindern den Blick auf das Wesentliche und wirklich Wichtige.

Dabei macht genau das Führung erfolgreich! Das Wesentliche und in dem Moment Wichtige zu erkennen und einsetzen zu können.

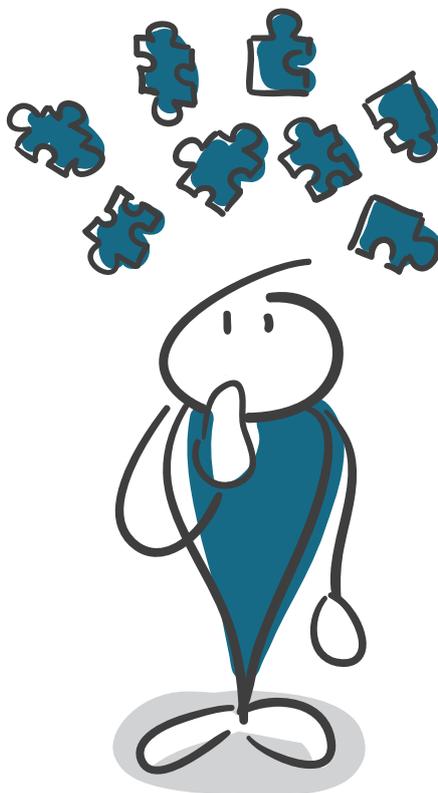
„Altes, längst vergessenes Wissen über Führung erhält neue Bedeutung.“



Was also tun gegen diesen **Verlust an Überblick, Übersicht und Fokus**, den mir Führungskräfte, Manager, Geschäftsführer, Projektleiter und Vorstände in meinen Coachings gerade in jüngster Zeit immer wieder bestätigen?

Was von dem **Vertrauten** ist wirklich obsolet? Was davon sollte unbedingt mit in die neue Zeit genommen werden? Und welches alte, vielleicht sogar **längst vergessene Wissen** bei der Führung von Menschen in Unternehmen erhält jetzt eine ganz neue Bedeutung und einen herausragenden Wert?

Die Beantwortung dieser Fragen, der ich mich in meinem jüngsten Buch mit dem Titel **„Die Kuh auch mal am Euter packen“** ausführlich widme, definiert bisherige Grundannahmen in den Bereichen **fachlicher und sozialer Kompetenz sowie Life Balance** völlig neu. Wichtig, weil nicht mehr zu übersehen und zu verdrängen, ist zudem das Thema **„Spiritualität“**.



Fachliche Kompetenz

Damit sind künftig weniger spezielle Branchenkenntnisse oder technische Fähigkeiten gemeint, sondern das **Wissen, welches Tool** im Werkzeugkasten in der jeweiligen Situation im Führungsalltag **genau das richtige** ist.

Fachliche Kompetenz zeigt sich außerdem in der **Fähigkeit**, bestmögliche Bedingungen für die **Zielerreichung** zu kreieren. Daraus ergibt sich, dass ein Leader der neuen Zeit weniger operativen Tätigkeiten nachgeht und sich mehr um die **Umstände** sowie um die **Bedürfnisse jedes einzelnen Mitreisenden** kümmert. Er wird zum „**Möglich-Macher**“.

„Ein Leader wird zum Möglichmacher.“



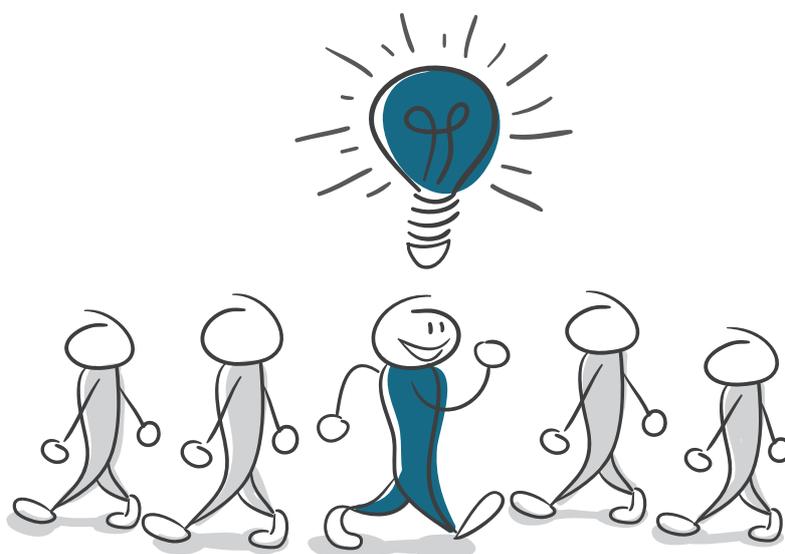
**LEADER
MACHEN
ES IHREN
MITARBEITERN
NICHT LEICHT.**

Sie machen es besser.

Soziale Kompetenz

Ohne Rückgriff auf die sogenannten **Soft Skills** geht gar nichts mehr. Nur wer Menschen überzeugen und „mitnehmen“ kann, gewinnt. Der Leader des 21. Jahrhunderts muss sich zudem als „**Social Influencer**“ positionieren, der die Kommunikationsprozesse inner- und außerhalb der eigenen Organisation versteht und steuert. Leader, die auf diesem Gebiet Experte sind, bieten ihren Unternehmen einen entscheidenden Mehrwert.

*„Nur wer Menschen überzeugen
und mitnehmen kann, gewinnt.“*



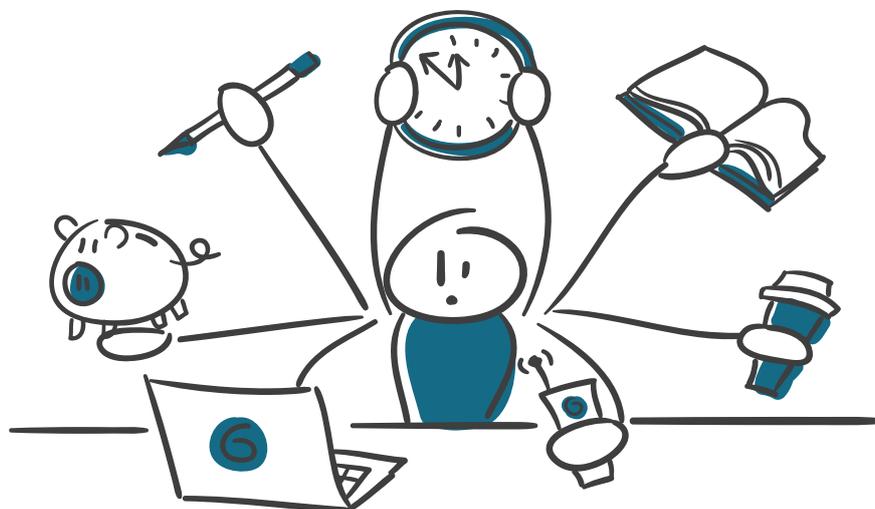
MITARBEITER **KÜNDIGEN** EHER WEGEN EINES **SCHLECHTEN CHEFS**

als wegen schlechter Bezahlung.

Liefe Balance

Arbeit, Freizeit, Familie, Freunde, Heim und Natur sind Teil unseres Lebens. Es braucht von einem Leader nicht zuletzt **Reife, Weisheit und die Erkenntnis**, dass er für sich selbst und für sein privates wie berufliches Umfeld diese Bereiche in **Balance** bringen muss. **Workaholics** haben auf einer Führungsposition nichts verloren. Denn **stress- und krankheitsbedingte Ausfälle** gilt es zu vermeiden.

„Workaholics haben auf einer Führungsposition nichts verloren.“



**WIE IST
DEINE
WORK
LEAD
BALANCE?**

Spiritualität

Das Wort stammt vom lateinischen „spiritus“, das sowohl **Atem, Leben, Seele, Sinn und Geist** als auch **Selbst-Bewusstsein** bedeutet.

Spiritualität im Business, vor allem auf Führungsebene, beinhaltet das **Verständnis von Zusammenhängen**, die sich Logik und Mathematik entziehen und die, obwohl sie **unsichtbar und nicht (be-)greifbar** sind, **massiv wirken und beeinflussen**.

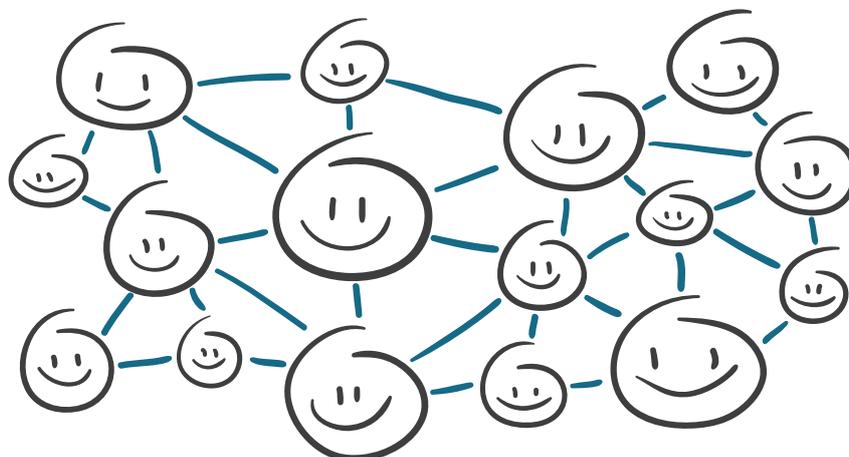
Dabei handelt es sich meist um **altes Wissen** vergangener Jahrhunderte und Jahrtausende, das in Vergessenheit geraten war, jedoch in jüngster Zeit **neue Aufmerksamkeit** erhalten hat. Moderne Leader eignen sich dieses Wissen an und nutzen es in ihrem Alltag als Führungskraft.

*„Moderne Leader nutzen
das Wissen der Spiritualität
in ihrem Alltag.“*



Bessere Resultate durch neues Denken

*„Erfolgreiche Leader haben ein Bewusstsein
für die Komplexität der Führung“*



Leader der neuen Zeit, die sich durch Kompetenz in allen genannten Bereichen auszeichnen, haben ein **Bewusstsein für die Komplexität** von Führung. Aber sie spüren auch die damit zusammenhängende **einmalige Chance**: Sie können auf diesem Weg und in dieser Position **zur besten Version ihrer selbst werden**.

Diesen Prozess zu unterstützen ist ein weiteres Anliegen meines Buches **„Die Kuh auch mal am Euter packen“**. Es geht dabei nicht zuletzt um eine **Entrümpelung von Pseudo-Wissen**. Es soll, weit entfernt von jeder esoterischer Weichspülerei, auch **Mut** machen, zumindest gelegentlich aus der Unternehmensblase auszusteigen und, tja, so meine ich das wirklich, vielleicht mal persönlich eine Kuh zu melken und die noch warme Milch in den Mund spritzen zu lassen. Eine nicht zu unterschätzende Maßnahme im Rahmen der **Persönlichkeitsentwicklung**.

Denn fest steht doch: **Wer immer nur das Gleiche denkt und macht, der wird immer die gleichen Resultate erzielen**.

Die ersten Tipps für Ihre Führungskräfte, auf die ich in diesem Buch ausführlich eingehe, gebe ich Ihnen sofort in die Hand. Sie sind ein Teil dieses PDFs. Und vielleicht nehmen Sie den einen oder anderen Punkt auch für sich selbst gleich mit.

*„Melke endlich mal persönlich eine Kuh.
Neue Erlebnisse bringen neue Denkweisen“*

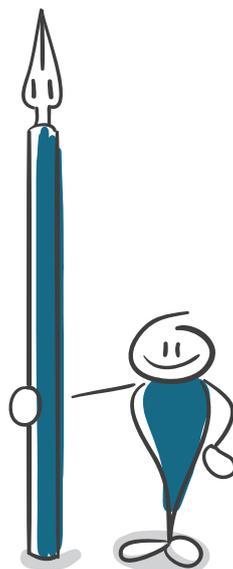


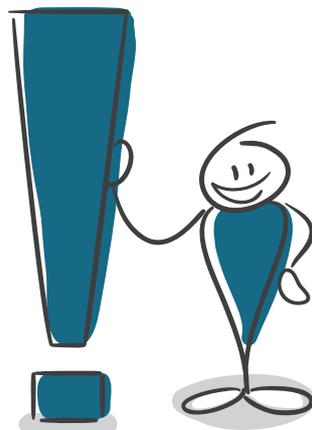
NICHTS BLEIBT **BESTEHEN**

Außer eine Überprüfung rechtfertigt den
derzeitigen Zustand.

Eindeutige Rollenbeschreibung

„Die beste Methode, Fehlbesetzungen zu verhindern.“





Personen, die an einer Position oder auf einer Hierarchieebene angekommen sind, für die sie offensichtlich **keine Eignung** besitzen, die für etwas anderes brennen als das, wofür sie bezahlt werden, sind beileibe kein Einzelfall.

Besonders schlimm ist die Auswirkung dann, wenn es sich um Menschen handelt, die so lange befördert wurden, bis sie für die **aktuelle Position unterqualifiziert** sind.

Grundsätzlich ist zu vermeiden, dass solche Leute anderen vorgesetzt werden. Denn die **Rolle** als Führungskraft beinhaltet eigentlich die Aufgabe, die **Rahmenbedingungen der Mitarbeiter zu optimieren** und auf diese Weise **beste Leistungen** möglich zu machen.

Doch anstatt die **Prozesse zu verbessern, das Umfeld zu optimieren** und für den entsprechenden **Wohlfühlfaktor zu sorgen**, machen diese Fehlbesetzungen lieber so weiter wie zuvor: Sie arbeiten in Projekten, lösen technische Knoten und erledigen Aufgaben ihrer Mitarbeiter.

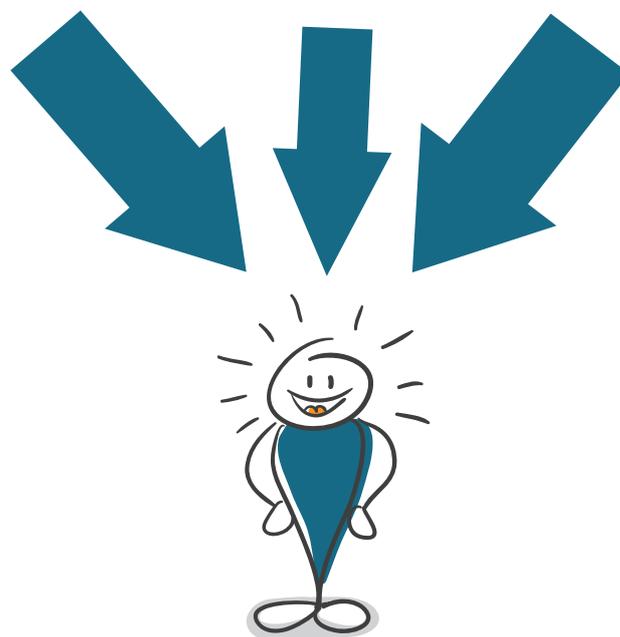
*„Die Lösung liegt in
entsprechenden Rollenbeschreibungen.“*

Meist wurden solche Führungskräfte **unzureichend auf ihre neue Rolle** und die damit verbundenen Aufgaben **vorbereitet**. Sie trifft letztlich also keine Schuld.

Diese Rollenbeschreibungen müssen im Vorfeld mit dem neuen Leader besprochen und geklärt werden. Wer neu in die Rolle der Führungskraft schlüpft, muss individuell damit vertraut gemacht werden. Nur so kann der Weg der „unbewussten Inkompetenz“ zur „bewussten Kompetenz“ gestartet und besritten werden.

Selbstmarketing

*„Weil es nichts nutzt, wenn sie gut sind
und keiner weiß davon.“*



In einer Studie wurde Führungskräften diese Frage gestellt: **„Was ist ein sehr wichtiger Wunsch Ihrer Mitarbeiter welches das Verhalten der Führungskraft betrifft?“**

Anschließend wurden die Mitarbeiter gefragt, wie sehr diese Eigenschaften auf die ihnen vorgesetzten Führungskräfte zutreffen. Das Ergebnis zeigte einen **eklatanten Gap** zwischen **eigener Einschätzung** und der **Wahrnehmung von außen**. Führungskräfte sind zum Beispiel zu einem hohen Grad davon überzeugt, dass sie fachlich kompetent sind. Ihre Mitarbeiter sehen das ganz anders.

Meine eigene Interpretation und Erklärung: Viele Führungskräfte sind schon so **lange raus aus der operativen Tätigkeit**, dass sie nicht mehr genau beurteilen können, was besser gemacht werden kann und wie es anders gehen könnte.

Auch eine Möglichkeit: **Die Leader können gar nicht beweisen, dass sie es immer noch drauf haben.**

„Führungskräfte müssen ihre Qualitäten und Stärken immer neu verkaufen.“



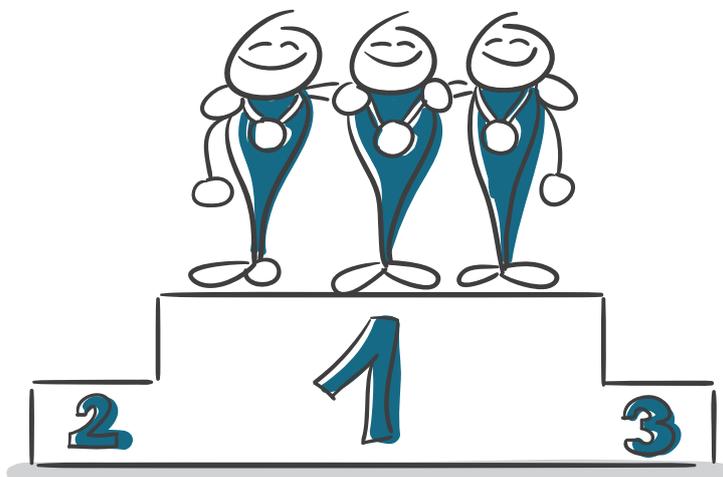
Dabei gilt folgende Formel: $E = Q \times A$ | Erfolg = Qualität mal Akzeptanz

Von Profis kann erwartet werden, dass die Qualität stimmt. Und, ja, das ist meistens der Fall: **Die Qualität passt!**

Allerdings ist die **Akzeptanz der Stakeholder** ein wesentlicher Punkt: Wird die abgelieferte Qualität auch als solche erkannt? Anders gefragt: **Was nützt es gut zu sein, wenn es keiner weiß?**

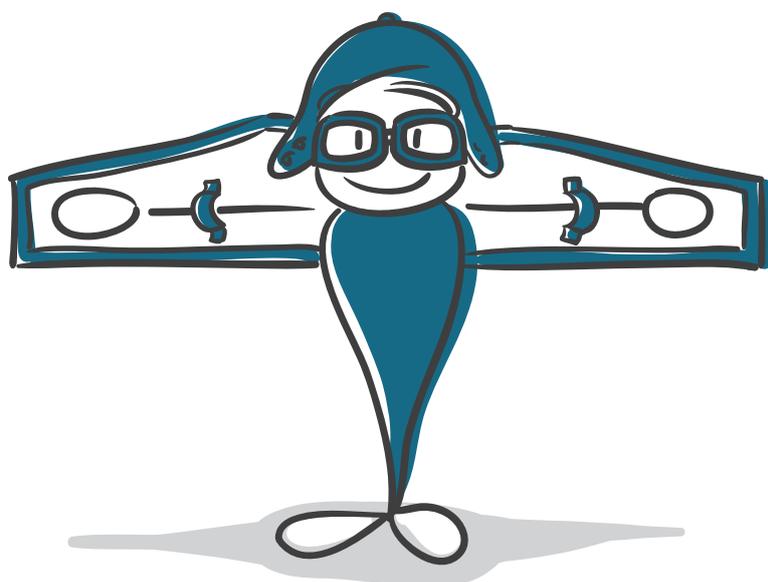
Aber Achtung: Der Grad zur **Überheblichkeit** ist ein schmaler. Bleiben Sie weiterhin mit beiden Beinen auf dem Boden.

„Nehmen sie sich ernst, aber nicht zu wichtig.“



Effizienz durch Vogelperspektive

*„Effizienz braucht einen Blick aus der Distanz
auf das große Ganze.“*



Sie haben eine klare Zieldefinition? Sie sind top vorbereitet? Wunderbar. Doch Effizienz braucht auch den gelegentlichen, fest eingeplanten Blick aus der Distanz auf das große Ganze.

Management-Vordenker Stephen Covey gab gerne diese Geschichte zum Besten:

„Ein Mann geht im Wald spazieren. Nach einer Weile sieht er einen Holzfäller, der intensiv und sehr angestrengt einen Baumstamm zersägt. Er stöhnt, schwitzt und hat offensichtlich viel Mühe mit seiner Arbeit.

Der Spaziergänger tritt etwas näher heran und erkennt schnell die Ursache. Er sagt zum Holzfäller. „Guten Tag. Ich sehe, dass Sie sich Ihre Arbeit unnötig schwer machen. Ihre Säge ist stumpf – warum schärfen Sie sie nicht?“

Der Holzfäller schaut nicht einmal hoch, sondern zischt nur durch die Zähne:

„Ich habe keine Zeit die Säge zu schärfen. Ich muss sägen.“



In eine ähnliche Richtung zielt die Botschaft dieses Gleichnisses:

„Jemand sitzt in einem Ruderboot. Er nimmt ein Ruder und legt los. Nach einer Weile klappt es schon ganz gut, das Ruder zu bedienen. Dann kommt jemand hinzu und sieht, wie sich das Boot nur im Kreis bewegt, weil die Person nur auf einer Seite rudert.“

Darauf hingewiesen, dass das wenig effektiv sei, antwortet die Person im Boot: „Ich bin im Moment sehr stark beschäftigt, und es bewegt sich gerade etwas. Ich habe jetzt keine Zeit für Optimierungen!“



Klar ist der Ruderer beschäftigt – und wie! Allerdings: Kommt die Person weiter? Nein.

Eventuell kennen Sie das auch von sich oder Kollegen. **Sie rackern und rackern, kommen aber kaum vorwärts.**

Doch da ist noch ein Aspekt, über den es sich lohnt, nachzudenken: Diese Person hat scheinbar **keine konkreten Ziele**, an denen sie sich orientieren kann. Denn sonst würde sie erkennen, dass etwas schief läuft. Sie braucht dringend einen solchen **Referenzpunkt**, um zu erkennen, dass das Rudern im Kreis nix bringt.

Die Moral der beiden Geschichten:

Wir müssen an drei Stellschrauben arbeiten, wenn wir unsere Tätigkeiten leichter und effizienter machen wollen.

**WIE PROJEKTE
ABGESCHLOSSEN
WERDEN IST
ENTSCHEIDEND -
NICHT OB.**

Ziele definieren

„Je konkreter das Ziel, umso besser kann man sich vorbereiten“

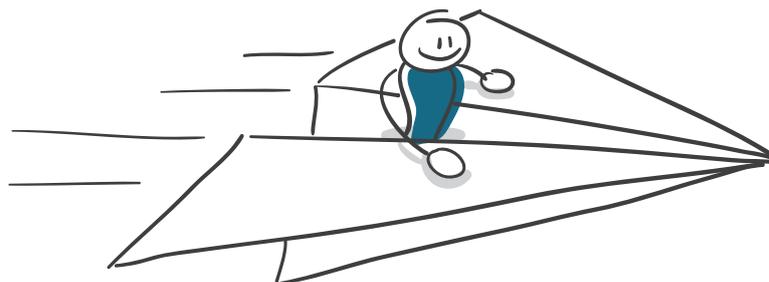


Die Vorbereitung

„Reicht eine Handsäge, mit der ich sofort loslegen kann? Ginge es mit einer Motorsäge besser? Müsste diese aber erst noch beschafft und eingestellt werden? Muss man sich mit einer Motorsäge erst noch einarbeiten? Oder ist gar die Arbeit so komplex und umfangreich, dass es Sinn macht, Profis zu engagieren? „

Das würde bedeuten: **Spezifizieren**, was zu tun ist, Angebote einholen, das Budget dafür bekommen, beauftragen und Termine vereinbaren. Trotz des Zeitaufwandes für eine solche detaillierte Vorbereitung kann ab einem bestimmten Punkt die gesamte Durchlaufzeit dennoch kürzer sein, als bei der Option „Früher beginnen, dafür weniger Vorbereitung“.

*„Spezifizieren, was zu tun ist,
verkürzt die Durchlaufzeit.“*



Auf die Pause-Taste drücken

„Die Säge immer wieder schärfen.“ Damit meine ich vor allem: Zumindest gelegentlich mal auf die **Pause-Taste** drücken, tief ein- und ausatmen, reflektieren.

Dieser Punkt ist super wichtig und wird leider nach einer gewissen Zeit völlig vernachlässigt.

Wo stehe ich gerade? Wo will ich hin? Und bin ich mit meinen persönlichen Zielen im Plan? Gibt es etwas zu optimieren? Passen die Rahmenbedingungen?

„Gelegentlich die Pause-Taste drücken und tief einatmen.“



Ziele vorgeben. Nicht den Weg.

*„Ziele definieren und kommunizieren.
Klingt einfach, ist es aber nicht.“*



Führungskräfte müssen befähigt werden, **Ziele zu definieren**. Und sie müssen in der Lage sein, diese zu **kommunizieren**. Hört sich einfach an. Ist es aber nicht.

Führungskräfte von heute müssen lernen, ihren Mitarbeiter möglichst **genaue Zielvorgaben** zu vermitteln, ohne den Weg dorthin vorzugeben. Das klar definierte Ziel zu erreichen, ist dann die Aufgabe der Mitarbeiter. Die finden oft selber gute und sehr gute Wege, das Ziel zu erreichen. **Sie müssen nur genau wissen, was von ihnen erwartet wird.**

Deshalb müssen Führungskräfte befähigt werden, Ziele zu definieren. Leider machen sich die wenigsten die Mühe, über ein **Wunsch-Ergebnis** nachzudenken. Hinzu kommen **kommunikative Hürden** und Herausforderungen, die die Zielerreichung oft schwierig bis unmöglich machen.

Gute Leader wissen, wie ihre Mitarbeiter verstehen, was gemeint ist. Und zweifelsohne wissen die wirklich guten Leader, dass **Informationen auf höchst unterschiedliche Weise aufgenommen und verarbeitet** werden können.

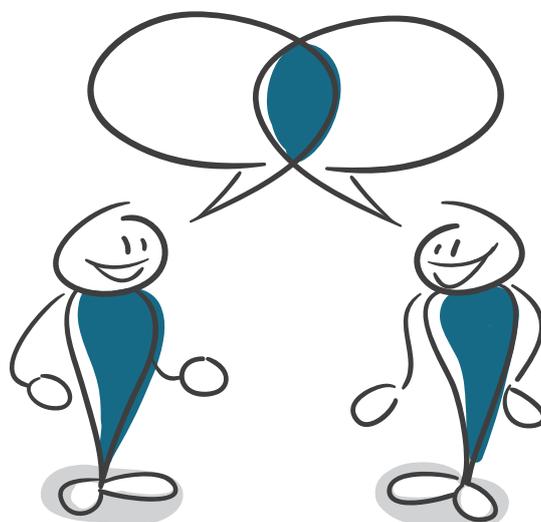
*„Mitarbeiter müssen genau wissen,
was von ihnen erwartet wird.“*



Manche Menschen sind **auditiv** und verlassen sich in der Kommunikation auf das Gehörte, Gesungene und Melodische. Andere sind **visuell** geprägt und haben einen Zugang zu Farben, Kanten und Schattierungen. Wieder andere sind **Kinästheten** und müssen in den Gesprächen so etwas wie ein **gutes Gefühl, Berührungen und Wärme** heraushören können.

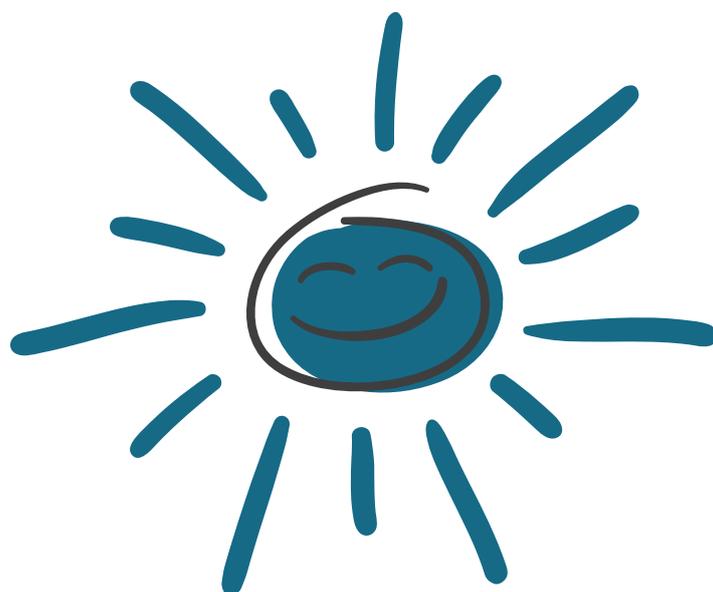
Seltener sind die **gustatorischen und olfaktorischen** Typen, die sich vor allem auf Geschmack und Geruch konzentrieren. Schaden wird es allerdings nicht, bei der Vermittlung der Zieldefinition auch auf diese Faktoren zu achten.

„Jeder Mensch nimmt Informationen anders wahr und auf.“



Aufhören, im Bett nachzudenken.

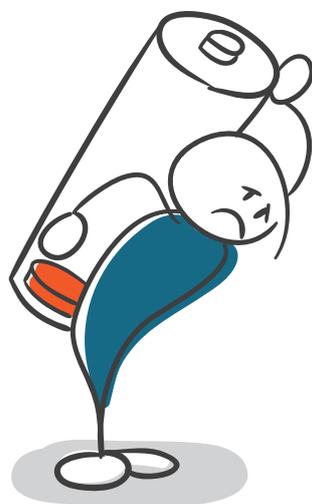
*„Wirkungsvolle Maßnahmen,
die ihre Gesundheit erhalten.“*



Wie Sie über kleine, aber wirkungsvolle Maßnahmen Ihre **Selbstorganisation** optimieren und einen wichtigen Beitrag für die **Erhaltung Ihrer Gesundheit** leisten.

Stellen Sie sich vor, Sie haben ein Haus, alles auf einer Ebene und es gibt viele Fenster. Die Fenster bringen viel Licht in jedes einzelne Zimmer und sind, wenn sie geschlossen sind, gut gegen Einflüsse von außen abgedichtet. Nun ist es Winter. Draußen ist es bitterkalt, und im ganzen Haus sind die Fenster permanent offen. Sie werden unheimlich viel heizen müssen, damit das Haus warm bleibt. Egal, wie viel Energie Sie reinstecken: Das Haus wird mehr und mehr abkühlen.

*„Ein Haus zu heizen, dessen Fenster weit geöffnet sind,
braucht viel Energie.“*



So ist es auch, wenn Sie mit **offenen, noch nicht abgeschlossenen Aufgaben** ins Bett gehen.

Je mehr Fenster bzw. Aufgaben offen sind, umso mehr **Energie** müssen Sie aufwenden, wenn Sie die Wohlfühl-Temperatur halten wollen.

Dabei reicht es völlig aus, **Unerledigtes** vor der Nachtruhe auf einem Zettel oder digital in einer App zu **notieren**. Ich persönlich nutze dafür die kostenfreie Version der App ToDoList.

Diese scheinbar unspektakuläre Maßnahme **fördert massiv Ihre Gesundheit!** Denn wenn Sie mit offenen Aufgaben zu Bett gehen, schwirren diese permanent in Ihrem Kopf und lassen Sie nicht einschlafen.

*„Sie müssen Aufgaben schließen,
damit ihr Körper nicht unnötig Energie verliert.
Notieren Sie offene Punkte und Unerledigtes.“*

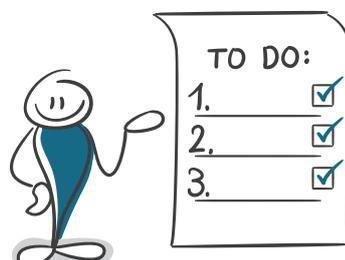
„Habe ich diese Info schon verteilt?“

„Morgen muss ich daran denken, Eier einzukaufen.“

„Oh Sch... Schmetterling: Ich habe die Aufgabe vom Chef noch gar nicht erledigt!“

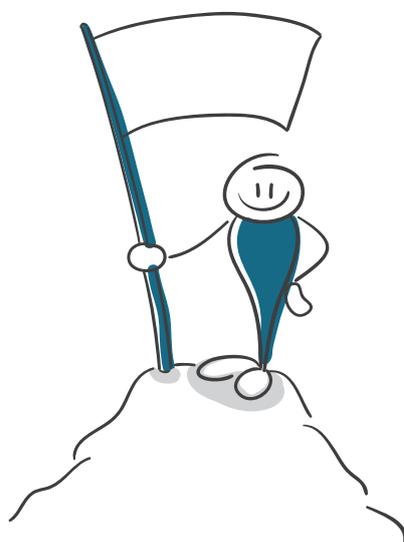
Mit solchen Gedanken ist das Einschlafen schwierig. Sie werden die wichtige **REM-Phase** nicht erreichen, Ihr Geist kommt nicht zur Ruhe und der Körper kann sich nicht **regenerieren**. Die Entspannung in der Nacht ist auf Dauer keine. Folge: Sie werden immer **müder und müder** – bis Sie **krank** werden.

Notieren Sie offene Punkte und Unerledigtes: Das geht natürlich auch bei Spaziergängen, im Bad und bei allen Aktivitäten, die neben der eigentlichen Arbeit gemacht werden. Oftmals ist gerade dann der Geist frei und es poppen die besten Ideen auf. Und natürlich auch Aufgaben gleich notieren, die noch zu lösen sind.



Das Beste zum Schluss

*„Manchmal muss man eigene Grenzen überschreiten,
um besser als andere zu werden.“*



LEISTUNG
=
POTENZIAL
-
STÖRFAKTOREN

In meinen jungen 20er Jahren habe ich in der Bundesliga und im Europacup Volleyball gespielt, obwohl ich mit 1,85 Meter Körpergröße für diesen Sport eigentlich etwas zu klein bin und nur **mäßig talentiert** war.

Wie das geht, dass ich dennoch dabei war? Ich habe **trainiert**. Sehr viel **trainiert**. Und dabei stets **über den Tellerrand geblickt**, um von anderen Sportarten zu lernen.

So habe ich unter anderem mit einem mehrfachen Weltmeister in Kickboxen Schnellkraft trainiert. Dass er mich im Ring als Sandsack benutzt hat und mich grün und blau verprügelt hat, war dabei nicht das Schlimmste.

Viel schlimmer waren die 15 Sekunden-Sprints mit 100 Prozent Leistung einen steilen Hügel hinauf. Zwölfmal auf diesen verdammten Hügel rauf – so stand es im Trainingsplan.

Das erste Mal gekotzt habe ich nach der vierten Runde. Und ab dann nach jeder weiteren Runde. Nach der neunten bin ich einfach liegengeblieben, weil der Körper nicht mehr konnte.

Immerhin war mir klar, dass kein Weg daran vorbei führt, **Grenzen auszuloten** und **zu verschieben**, wenn fehlendes Talent kompensiert werden soll. Und, dass mit der **richtigen Motivation richtig** viel zu erreichen ist.

„Training ist viel wichtiger als Talent.“ Diese Erkenntnis gilt nicht nur im Sport.“



Es gibt diese wenigen Talentierten, denen das **Leadership-Gen** bereits in die Wiege gelegt wurde. Doch auch diese vom Schicksal Begünstigten müssen **dranbleiben, trainieren und üben.**

Da wir Menschen uns selbst nicht wirklich gut beurteilen können, benötigt es oft auch bei den Talentiertesten einen zarten Schubs, um weiter zu kommen.

Wenn Sie dafür zuständig sind, die Führungskräfte in Ihrem Unternehmen zu verbessern, dann kann es hilfreich sein, **Vorbilder und Mentoren aus der Praxis hinzuzuziehen.**

Auf den nächsten Seiten erfahren Sie mehr über mich und ich teile einen Auszug meiner Referenzen.

„Ich wünsche Ihnen die besten Führungskräfte für Ihr Unternehmen.“

Wenn Sie jetzt auch nur einen Tipp direkt umsetzen können, hat sich diese PDF bereits gelohnt.



ronaldhanisch
Der Projekt-Doktor

Entscheidungen hängen nicht davon ab

**WAS PASSIERT
SONDERN
WIE WIR
DAMIT UMGEHN**



ronaldhanisch

Der Projekt-Doktor

Ronald Hanisch gehört im deutschsprachigen Raum zu den gefragtesten **Vortragsrednern, Management-Beratern und Autoren** rund um die Themen **Projektmanagement** und Arbeit mit Teams. Manager in US- und DAX-Konzernen lassen sich von ihm coachen und im Zeitalter der Digitalisierung auf den Weg zum Erfolg führen. Durch seinen ganzheitlichen Ansatz wird er in Fachkreisen mit dem Titel „**Projekt-Doktor**“ weiterempfohlen.

In seinem Amt als **Präsident des Managerverbandes** in Österreich unterstützt Ronald Hanisch Führungskräfte bei der Karriereentwicklung. Als Autor provoziert und motiviert Ronald Hanisch. Mit dem Buch „**Das Ende des Projektmanagements**“ ist ihm ein Bestseller gelungen, der nicht nur die Projekt-Welt auf den Kopf gestellt hat. „**Das Buch sollte jeder Projektleiter kennen**“, wird mehrfach in Rezensionen betont. Auch ist er der Herausgeber der beliebten „Guru-Buch-Serie“. Weitere Bücher und Publikationen sind auf seiner Webseite zu finden.

Der ehemalige **Spitzensportler** weiß: **Man kann nur im Team gewinnen**. Als Leistungsträger im internationalen Volleyball-Sport feierte Ronald Hanisch Erfolge in der ersten österreichischen Bundesliga und im Europacup. Der Projekt-Doktor kombiniert wissenschaftliche Erkenntnisse aus Psychologie, Philosophie und eigene Managementenerfahrung zu nachhaltigem, wirtschaftlichem Erfolg im Einklang mit der Persönlichkeitsentwicklung.

Seine Performance als Vortragsredner ist preisgekrönt. Unter anderem ist er Gewinner des Silent-Speaker-Battles und Finalist von Speaker-Slams in Frankfurt, Wien und New York.

„**In Geschichten verpackte Denkipulse im digitalen Zeitalter**“, meinte ein Teilnehmer treffend.

In **Seminaren** und **Workshops** macht Ronald Hanisch seine erfolgreiche Arbeitsweise erlebbar.

Die Methoden und Übungen sind klar nachvollziehbar und sofort in der Praxis umsetzbar. Dabei werden die Seminare individuell an die Ziele und Lebenssituationen der Teilnehmer angepasst. Weitere Informationen gibt es unter

www.ronaldhanisch.com.

Auszug der Rezensionen

„Lass meine Kunden von mir erzählen...“

**„Ronald Hanisch versteht es
zu motivieren und
zu neuen
Denk-Ufern übersetzen.“**

Franz Tonnerer | Executive Vice President Cosma Europe

**„Ronald Hanisch:
das Aphrodisiakum
der Business-Weisheiten.“**

Gerhard Fleischer | Sparkasse

**„Ronald Hanisch erfasst
sehr prägnant das,
was in der Wirtschaft
täglich erlebt wird.“**

Roman Gollowitsch | Programm Manager, Magna Powertrain

**„Im Austausch mit meinem
internationalen Netzwerk lerne ich
am Meisten. Mit Ronald Hanisch
macht es ganz besonders Freude.“**

E. Katholnig | General Executive Manager, Boxmark Leather

**Die Kompetenzentwicklung zur digitale Transformation schafft Pro-
jekt-Doc mit visionären Ansätzen.**

Prof. Dr. K-G. Lips | Universität Berlin

Referenzen

„Kunden sagen mehr als tausend Worte.“



Impressum

Medienherausgeber

Ronald Hanisch
+49 159 083 226 76
office@ronaldhanisch.com
www.ronaldhanisch.com

Grafik

© 2021 Stilverliebt
Die Marketingagentur für
KMUs
www.stilverliebt.at

Texte

© Ronald Hanisch

Bilder

ADOBE STOCK
© Ronald Hanisch