



2.05 - Führung nach dem Löwenmuster

(2.05 - Lion Hearted Leadership)

1. Lektionen, die man vom Löwen lernen kann - ein wahres Beispiel für Führung.

(Schriften von ELB 1905)

Was ist das erste, was dir in den Sinn kommt, wenn du einen Löwen siehst oder von ihm hörst? Ist es seine Stärke? Ist es seine Wildheit und seine Kühnheit? Ist es seine königliche, majestätische Haltung? Oder ist es sein prächtiges Aussehen? Was auch immer du über den Löwen weißt, du wirst dennoch zustimmen müssen, dass es sich um ein besonderes Tier handelt, in der Tat ist es so speziell, dass es als "König des Dschungels" bezeichnet wird (auch wenn es hauptsächlich in Grasland zu finden ist). Der Löwe ist ein Tier, von dem jeder Leiter und aufstrebende Leiter lernen sollte. Aus diesem Grund habe ich fünf Fakten über Löwen und die Lehren, die man daraus ziehen kann, ausgewählt.

1. TATSACHE: Das Brüllen des Löwen ist aus 8 km Entfernung zu hören:

LEKTION 1: verschaffe dich Gehör.

- Es ist wichtig für dich zu wissen, dass die Aussage, die du machst, nicht nur das ist, was du sagst, die Dinge, die du tust und dein Charakter, es ist Teil dessen, was deinen Ruf ausmacht.
- Der Löwe weiß, dass sein Gebrüll ihm überall vorausgeht, deshalb zeigt es die Kühnheit.
- Wenn du deinen Ruf richtig entwickelst (in Christus), wird deine Kühnheit zunehmen.

2. TATSACHE: Löwen sind sehr soziale Tiere; Sie bilden Gruppen, die „Rudel“ genannt werden, mit manchmal vierzig Individuen in einem „Rudel“:

LEKTION 2: Interagiere mit anderen, so dass du besser werden kannst

- "Baue keine Festungen, um sich zu schützen - Isolierung ist gefährlich."
- Viele Menschen glauben, dass die Aufgabe der Leitung eine Last ist, die nicht geteilt werden kann - nicht ganz wahr.
- Der Leiter sollte sich selbst als einen "Fluss" erkennen, der andere ernährt und von anderen gefüttert wird.
- Ein Fluss, der sich selbst isoliert, der nichts ernährt und vom nichts ernährt wird, wird früher oder später anfangen zu stinken oder auszutrocknen.
- Erwinnere dich an das beliebte Akronym **TEAM (Together Everyone Achieves More)**.

3. TATSACHE: Ein Löwe kann bis zu 20 Stunden am Tag schlafen:

LEKTION 3: Es gibt einen Unterschied zwischen einem Leiter und einem Sklaven, finde Zeit um sich zu erholen.

- Wir sind versucht, als Sklaven zu arbeiten, wir sind ständig ausgebrannt und erschöpft, aber wir sehen keine Notwendigkeit, uns zu entspannen.
- Lerne von dem Löwen, der weiß, dass er jeden Tag essen muss, aber trotzdem mehr als den halben Tag schläft. Trotz dieser wahrgenommenen Verantwortungslosigkeit verhungert der Löwe nie.
- "Unser Verstand braucht Entspannung und mit der Arbeit, ein wenig Spiel zu vermischen."
- Wenn du ein angenehmes Leben haben willst, lerne es nicht zu erlauben, dass Aktivität dein Leben dominiert. Finde Zeit um sich zu erholen.



2.05 - Führung nach dem Löwenmuster

4. TATSACHE: Löwen fressen selten die ganze Beute, sie hinterlassen üblicherweise Reste für andere Tiere wie Hyänen UND Geier:

LEKTION 4: Die Fähigkeit zu teilen ist das Markenzeichen eines Leiters

- Jeder Leiter hat Leute, die ihm folgen, und es ist die Pflicht dieses Leiters, dafür zu sorgen, dass diese Anhänger eine gerechte Verteilung jedes Nutzens erhalten, der der Organisation zusteht.
- Ein Leiter zu sein, ist nicht nur die Fähigkeit, Befehle zu geben oder Arbeit zu verteilen, sondern auch die Fähigkeit, zu motivieren.
- Es gibt nichts, was mehr als Belohnung und Anreiz motivieren kann, ein wahrer Leiter hält diese Dinge nicht zurück.
- Wenn man respektiert werden will, muss man lernen, sich anderen frei von sich selbst zu geben.
- Es ist schwer vorstellbar, dass der Löwe trotz seines unersättlichen Appetits und der Menge an Nahrung, die zur Befriedigung seiner massiven Körperbedürfnisse benötigt wird, immer noch rücksichtsvoll genug ist, um Reste für Aasfresser zu hinterlassen.

5: TATSACHE: Männliche Löwen verteidigen das Territorium des Rudels, während Weibchen jagen gehen, aber das Männchen bekommt zuerst zu essen:

LEKTION 5: Lerne, wie man Verantwortung delegiert

- Du musst akzeptieren, dass du nicht alles tun kannst oder gleichzeitig überall zu sein.
- Du musst lernen, einige Aufgaben den anderen zu delegieren.
- Manche Leute sind überzeugte Gläubige dessen: "wenn man will, dass etwas richtig gemacht wird, muss man es selbst tun". Leider kann das, wenn das zu weit geht, zu Blutdruck und Nervenzusammenbruch führen.
- Eine interessante Tatsache ist, dass trotz der Tatsache, dass das Weibchen die Beute macht, sie es dem Männchen bringt, zuerst zu essen.
- Was wir alle daraus lernen können, ist es, dass jemandem eine Aufgabe zu geben, nicht bedeutet, dass er freien Raum hat deine Autorität zu untergraben, sondern dass du die Fähigkeiten und Fertigkeiten dieser Person anerkannt und, dass du eine solche Person als nützlich und wichtig für die Organisation anerkannt.
- Eine Sache, die wir zur Kenntnis nehmen sollten, ist, dass der männliche Löwe sich nicht umdreht und schläft, wenn sein Partner zur Jagd geht, er hat Arbeit, die er auch tut.
- Gib nicht all deine Arbeit aus und dann den ganzen Tag über zu faulenzten. Das ist keine Delegation von Pflichten, das ist Faulheit, und eine solche Aktion führt zu Respektlosigkeit.

Als Christen müssen wir "vom Wort kontrolliert und vom Geist geführt" sein, aber wir können auch wertvolle Lehren aus dem ziehen, was die "Welt" über "Leadership" gelernt hat, während wir uns weiterhin an biblische Weisheit und Standards halten.

Im Wort Gottes sehen wir, dass das "Salböl", das auf den Kopf eines Leiters gegossen wurde und dann auf den Körper herabfloss - einfach übersetzt bedeutet das, WAS AUCH IMMER IST IN der Führung (christlich oder weltlich), letztendlich auf die Arbeiter herabfließt - positiv oder negativ, gut oder schlecht.

2. Merkmale der Führung.

(Schlechte Leitung, Nicht-mutige Leitung oder feige Leitung)

1. Sag, was die Leute hören wollen.

- Man könnte sagen: "Ich denke darüber nach" statt "Nein" - das ist immer noch eine Antwort.
- Diese Leiter sagen eine Sache zu einer Person und eine andere zu einer anderen Person.
- Sie wollen, dass jeder sie mag.



2.05 - Führung nach dem Löwenmuster

2. Vermeidet Konflikt.

- In jeder Beziehung wird es Konflikte geben.
- Es ist notwendig für die Stärke der Beziehungen und der Organisation.
- Wenn der Leiter den Konflikt meidet, wird ihn die gesamte Organisation vermeiden.
- Probleme werden nie angesprochen und deshalb wird auch keine Lösung gefunden.

3. Niemals bereit, die schweren Entscheidungen zu treffen.

- Führungskräfte müssen nicht die Schlausten sein oder derjenige mit der größten Erfahrung.
- Führungskräfte treffen die Entscheidungen, die niemand sonst zu treffen bereit ist.

4. Gibt vor, dass alles in Ordnung ist - auch wenn es nicht sind.

- Sie verschleiern die wirklichen Probleme.
- Sie weigern sich, sie zu konfrontieren.
- Entweder wissen sie nicht wie, oder ihr Stolz steht ihnen im Weg.

5. Beschuldigt das Team, wenn es schwierig wird.

- Wenn der Leiter aus einer schwierigen Situation aussteigt, dann wird das Team das auch tun.
- An den schwierigsten Tagen stehen große Führungskräfte an vorderster Front.

6. Weigert sich, die Teammitglieder zu unterstützen.

- Niemand will jemandem dienen, der ihn nicht beschützt.
- Die Menschen müssen wissen, dass falls sie Fehler machen, ihr Leiter sie unterstützen wird und ihnen helfen kann.

7. Sink in der Kritik ein.

- In jeder Entscheidung wird ein Leiter kritisiert.
- Schlechte Leiter fallen auseinander, wenn Leute sich beschweren.
- Sie nehmen es persönlich und lehnen es ab, irgendeinen Wert darin zu sehen.
- Diese sehen jede Kritik als Bedrohung für ihre Führung.

8. Verräterische Aktivitäten.

- Beschimpft regelmäßig ihre Arbeiter oder Vorgesetzten.
- Ohne Respekt und Zurückhaltung werden diese Führer folglich ihre moralische Autorität verlieren.

9. Vermeidet Arbeit.

- Wenn es hart auf hart kommt, verschwinden sie.
- Wenn Leiter ihre Hände von der Arbeit fernhalten oder delegieren, senden sie eine klare Botschaft aus: du bist auf sich allein gestellt.

10. Hört nicht zu.

- Sie sind so überlegen... oder so denken sie.
- Sie schneiden Leute ab, um eine Diskussion zu vermeiden.
- Diese Führer müssen immer ihren Willen durchsetzen.
- Wo Mitarbeiter kein Mitspracherecht haben, haben sie keinen Anspruch auf die Situation.

11. Angst vor Disziplin.

- Die meisten Führungskräfte haben keine Probleme damit, diesen unglücklichen Mitarbeitern nachzugehen.
- Manchmal erfordert es, mutig zu sein, dass Leiter ihre Freunde disziplinieren, diejenigen, die ihre Karriere vorangetrieben haben und ihre Geheimnisse kennen.



2.05 - Führung nach dem Löwenmuster

12. Bringen nichts zu Ende

- Aber nichts scheint jemals fertig zu werden.
- Sicher, sie haben immer eine Erklärung.
- "Ich möchte sein" Leiter sind Anfänger.
- Wirkliche Leiter gehen den Dingen zu Ende.

13. Denken nicht unabhängig.

- Oft verstecken sich Führungskräfte unter den Menschen; sie suchen andere Menschen, die eine Lösung finden.
- Sie sind der Meinung, dass Uniformität gleichbedeutend mit Sicherheit ist - in und mit der Menschenmenge.
- Diese Führungskräfte verlassen sich auf Regeln, Struktur und Respekt.

14. Verstecken sich hinter der Macht.

- Als Leiter besitzen sie die Größe, die der Titel verleiht.
- Darüber hinaus können sie Hunderte von Menschen einsetzen, um ihre Ziele zu verwirklichen.
- Aber was passiert, wenn Führungskräfte sich überfordert und bedroht fühlen?
- Wie üben sie ihre Macht und den Apparat aus, den sie kontrollieren?

15. Wächst nicht und ändert sich nicht.

- "Ich will es nicht hören." Kannst du dir eine schlimmere Phrase vorstellen, die von einem Leiter kommt?
- Wenn Führungskräfte bestimmte Stärken entwickeln, dann werden diese Stärken zu Schwächen.
- Führung erfordert die Demut, um zu erkennen, dass Alternativen keine Bedrohung darstellen.
- Und es geht um die Erkenntnis, die die besten Interessen des Unternehmens von den eigenen Interessen unterscheidet.

16. Nicht authentisch.

- Nur wenige Dinge können das Ansehen eines Leiters schneller schaden, als wenn er als unecht wahrgenommen wird.
- Und sie entlarven ein Team, dem es an Mut mangelt, seinen Mitarbeitern zu vertrauen und sie zu respektieren.

17. Schließt sich den Leuten nicht an:

- Beziehungen verlangen von uns, dass wir aus uns selbst herausgehen, verletzlich werden und uns offenbaren, wer wir wirklich sind.
- Führungskräfte stellen diese harten und fernen Personens auf, während sie an Menschen vorbeischaun, um jede Interaktion zu verhindern.
- Dabei verbinden sie sich nicht und lernen nicht, was ihre Mitarbeiter antreibt.
- Infolgedessen holen diese Führer nie das Beste aus ihnen heraus. Beziehungen brauchen Zeit.

18. Kann sich nicht auf Fehler einstellen.

- Sie kriechen in eine Muschel. Sie versuchen, es zu vertuschen.
- Wenn das scheitert, geben sie die Schuld den anderen oder verhandeln. Einige beharren und kommen weiser heraus.
- Andere bleiben stecken und wiederholen dieselben Fehler.
- Einige wenige geben einfach auf und geben die Schuld am Timing, den Umständen und dem Schicksal.

19. Akzeptieren nur Macht, nicht Menschen.

- Dieser Führungsstil ist transaktional oder positionell: Die Motive sind egoistisch und unehrlich.
- Keine Sorge um das Wohlergehen von irgendjemand anderem.
- Der Wunsch nach Macht führt zum Gebrauch von Täuschung.
- Der Führungsstil ist manipulativ.
- Um absolute Macht zu erlangen und zu erhalten.



2.05 - Führung nach dem Löwenmuster

20. Keine Vision für die Menschen, die blühen.

- Unwillig, notwendige Änderungen vorzunehmen, um der Gemeinschaft zu helfen.
- Nur besorgt um ihre Position.
- Wenn ihre Fähigkeit in Frage gestellt wird, kommen sie mit Ausreden oder beschuldigen andere für ihr Versagen.
- Das Ergebnis dieser Art von Führung führt zu Spannungen und Frustration.

3. Merkmale der Führung. (Gute Führung oder mutige Führung)

***Wirklicher Mut ist eine Mentalität, die in unserer heutigen Zeit sich in unseren täglichen Handlungen und Entscheidungen widerspiegelt ist und nicht nur inn dem, was wir gerade sagen. Es erfordert Bewußtsein, Offenheit und Ausdauer - eine Entscheidung des Herzens!
Denn wie er in seiner Seele denkt, so ist er! (Spr. 23:7)***

1. Gute Leiter verstehen den Kreis des Lebens.

- Sie verstehen die Verantwortung und die Grenzen ihrer Zuständigkeit.
- Sie verstehen den "Kreis des Lebens" und haben dafür gesorgt, dass ihre Mitarbeiter über die Erwartungen einer florierenden Organisation gut informiert sind.

2. Gute Führungskräfte nutzen Transformationsführung.

- Sie demonstrieren die Transformationsführung - sie helfen Menschen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen.
- Sie wenden keine Gewalt oder Manipulation an, sondern sorgen für Disziplin und bedingungslose Liebe.
- Sie lernen, geduldig und verständnisvoll zu sein. Sie sind bereit, Zeit und Mühe in potenzielle Führungskräfte zu investieren.

3. Gute Führungskräfte zeigen motivierende Führung;

- Sie zeigen motivierende Führungsqualitäten gegenüber ihren Mitarbeitern.
- Sie ermutigen Menschen, stark und mutig zu sein.
- Wann immer wir andere ermutigen, werden sie ihrerseits zuversichtlich und gewinnen Respekt vor sich selbst.

4. Gute Führungskräfte arbeiten in einem Entwicklungsprozess.

- Führung ist keine Machtdemonstration, sondern ein Entwicklungs- und Disziplinierungsprozess.
- Wir können uns nicht immer darauf verlassen, dass jemand anderes alles für uns tut, noch sollten wir erwarten, dass unsere Mentoren immer da sein werden.

5. Gute Führungskräfte wissen ihre Verantwortungen und Pflichten.

- Sie werden sich der Verantwortlichkeiten und der notwendigen Pflichten bewusst und erfüllen diese.
- Sie nehmen sie ohne sich zu beschweren an.

6. Gute Führungskräfte entdecken ihre Identität & Potential.

- Sie werden nicht mehr von ihrer Vergangenheit verklavt, sondern erwachsen.
- Sie sind bereit, mit Ablehnung, Konfrontation und Unsicherheit konfrontiert zu werden.
- Sie sind mutig im richtigen Moment und erheben sich, um die wahren Eigenschaften eines Leiters zu zeigen.

7. Gute Führungskräfte werden zum Vorbild für andere.

- Sie verstehen, dass sie als Vorbild für andere fungieren.
- Das ultimative Kompliment an den Leiter ist, wenn Leute fragen, was würde mein Vorbild in diesem Fall tun?



2.05 - Führung nach dem Löwenmuster

8. Gute Führungskräfte strahlen Integrität aus.

- Integrität ist Kongruenz zwischen dem, was man sagt, und dem, was man tut, sowie dem, was man über das sagt, was man getan hat; Integrität ist der GRUNDPFEILER der Führung.

Ein letztes Wort zu und über Führung

Bei der Führung geht es nicht um sich selbst oder was kann ich von den Menschen unter meiner Führung bekommen oder wie kann ich von anderen profitieren; es geht darum, zusammenzuarbeiten, um das Ziel zu erreichen, das vor uns liegt! Wahre Führung bedeutet, ANDERE ZUERST zu stellen, ihnen zum Wachsen und zur Entwicklung zu helfen und sich SELBST als LETZTER zu stellen - das heißt SICH OPFERN!

Eine Fußballmannschaft kann einen Kapitän und einen Vizekapitän haben, aber das macht sie nicht besser als die anderen Teammitglieder, nur verantwortungsvoller und verantwortlicher! Sie sind dafür verantwortlich, die Talente und Fähigkeiten der anderen zu entwickeln.

Wahre Leiter führen nicht durch Techniken der Kontrolle, Herrschaft, Einschüchterung, Manipulation oder Angst - Wenn Gott uns nicht kontrolliert oder dominiert, dann haben wir als Leiter kein Recht, andere zu kontrollieren oder zu dominieren.

JESUS IST HERR!