

# Führungsbiografie

---

## Kernidee

---

Die aktuelle Führungsforschung bestätigt, dass implizites Wissen das Verhalten von Führungspersonen stärker beeinflusst als erlerntes Wissen aus Weiterbildungen und Fachliteratur. Mit implizitem Wissen ist meist unreflektiertes Alltagswissen über „gute Führung“ gemeint. Deshalb spielen biografische Erfahrungen – sowohl im familiären als auch im institutionellen Kontext – eine prägende Rolle in Bezug auf das eigene Führungshandeln. Oft sind es unbewusste Bilder und Vorstellungen, die einen beachtlichen Einfluss auf das Handeln von Führungspersonen haben, wobei der Einfluss beim Handeln unter Druck tendenziell zunimmt. Die nachfolgende Reflexion hat zum Ziel, sich der Wirkung bisheriger Erfahrungen im Zusammenhang mit Führung mindestens teilweise bewusst zu werden und sie zu integrieren.

## Reflexion

---

Zeichnen Sie auf einem Blatt Ihre „Lebenslinie“ mit den wichtigsten privaten und beruflichen Stationen. Gehen Sie diese anschliessend mit folgenden Fragestellungen durch und machen Sie sich Notizen dazu:

- Wen habe ich wann zu was angeleitet? Was habe ich da genau gemacht?
- Welche Fähigkeiten brauchte ich dazu? Welche Erfahrungen habe ich dabei gemacht?
- Wo habe ich wie Verantwortung übernommen?
- War meine Verantwortungsübernahme freiwillig oder unfreiwillig?
- Waren die Art und der Umfang meiner Verantwortungsübernahme meinem Alter und meiner Position angemessen oder unangemessen?
- Wie habe ich die Übernahme von Führung erlebt? Gab es Situationen der Überforderung?
- An welchen Vorbildern habe ich mich im positiven oder abgrenzenden Sinn orientiert?
- Überlegen Sie sich: Gibt es so etwas wie einen „roten Faden“ in Ihrer Führungsbiografie?

## Auswertung

---

Werten Sie Ihre Führungsbiographie für sich aus oder tauschen Sie sich mit jemandem der Sie gut kennt anhand der Fragen aus:

- Welche Führungsfähigkeiten wurden sichtbar?
- Welche Rolle spielen Vorbilder?
- Welche Erfahrungen werden als hilfreich und welche eher als hemmend eingeschätzt?
- Wo könnten spezifische Verführbarkeiten liegen?
- Werden Muster erkennbar?

© Concentria GmbH St. Gallen; Nüesch, H.; 2016

*In Anlehnung an:*

*Zbinden, R. (2012); Führen aus eigener Kraft; Die Entwicklung von Führungspersonen und Managern;  
Verlag Springer Gabler*