

“Führen statt Verwalten:

Wie moderne
Mitarbeiterführung die
Fitnessbranche stärkt”

Niko Russ

So sieht es häufig aus



- Motiviert
 - Diszipliniert
 - Engagiert
-
- Und plötzlich ...

Die Story mit dem Fisch



- **Wer** hat den Mitarbeiter eingestellt?
- **Wer** hat den Mitarbeiter eingearbeitet?
- **Wer** hat den Mitarbeiter motiviert und weiterentwickelt

Impuls-Vortrag



- was **Führung** heute wirklich **bedeutet**,
- warum **Motivation** nicht **käuflich** ist,
- und wie Sie Ihr Team **nicht kontrollieren**, sondern entwickeln.

Führung



- „Führung heißt, **Menschen größer** zu machen – nicht klein zu halten.“

Führung



- „Die Aufgabe von Führung ist es, **Klarheit** zu schaffen – nicht Verwirrung zu verwalten.“

Führung



- „Ein Chef sagt: ‚Los!‘ – ein Leader sagt: **Komm, wir gehen zusammen.**“

Führung



- „Führung ist nicht, beliebt zu sein. Es ist, **gebraucht zu werden** – für Orientierung, Klarheit und Halt.“

3 Grundpfeiler der Führung



- **Vertrauen** – damit Menschen folgen, auch wenn's schwierig wird.
- **Klarheit** – weil Unklarheit immer Stress erzeugt.
- **Konsequenz** – weil Regeln sonst nur Vorschläge bleiben.

Übung

- *„Denken Sie kurz an eine Führungskraft, die Sie selbst geprägt hat – positiv oder negativ.
Was hat diese Person getan – oder unterlassen? Was würden Sie heute anders machen?“*

[2 Minuten stille Reflexion oder kurzer Austausch mit Sitznachbarn]

Die „neue“ Generation



- **Wertschätzung** statt Anweisung
- **Konstruktives Feedback** statt nur Kritik
- **Mitsprache** statt Kontrolle
- **Entwicklung** statt Routine

Wenn wir nicht reagieren...



- Hohe **Fluktuation**
- Innere **Kündigung**
- Dienst nach **Vorschrift**
- **Geringe Identifikation** mit dem Team oder dem Unternehmen

Bedeutung für Führung



- mehr **Hinhören** als Ansagen ist.
- dass wir als Chefs nicht schwächer werden, wenn wir **menschlicher** führen – sondern **stärker wahrgenommen** werden.

Eine Frage



- *„Was brauchst du, um deinen Job richtig gut machen zu können?“*

Übung

- „Wenn Sie heute neu anfangen würden – was hätten Sie sich von Ihrer ersten Führungskraft gewünscht?“

[2 Minute stille Reflexion – bitte 2 Punkte aufschreiben]

5 Schlüsselprinzipien



- Führung beginnt bei **Selbstführung**
- **Erwartungen** klar kommunizieren
- **Feedback** ist nicht nur das Kritikgespräch
- **Vertrauen** entsteht durch Konsistenz
- **Entwicklung** statt Kontrolle

Führung beginnt bei **Selbstführung**



- Selbstführung heißt: **Vorbild** sein in Klarheit, Verlässlichkeit und emotionaler Stabilität.

Erwartungen klar kommunizieren



- Wer nicht klar sagt, was er will, bekommt selten das, was er braucht.

Feedback ist nicht nur das Kritikgespräch



- Gutes Feedback ist **regelmäßig**, **wertschätzend** und **verhaltensbezogen** – nicht persönlich.

Feedback – Was sehen wir?

- $1 \times 9 = 9$
- $2 \times 9 = 18$
- $3 \times 9 = 27$
- $4 \times 9 = 36$
- $5 \times 9 = 45$
- $6 \times 9 = 54$
- $7 \times 9 = 62$
- $8 \times 9 = 72$
- $9 \times 9 = 81$
- $10 \times 9 = 90$

Vertrauen entsteht durch Konsistenz



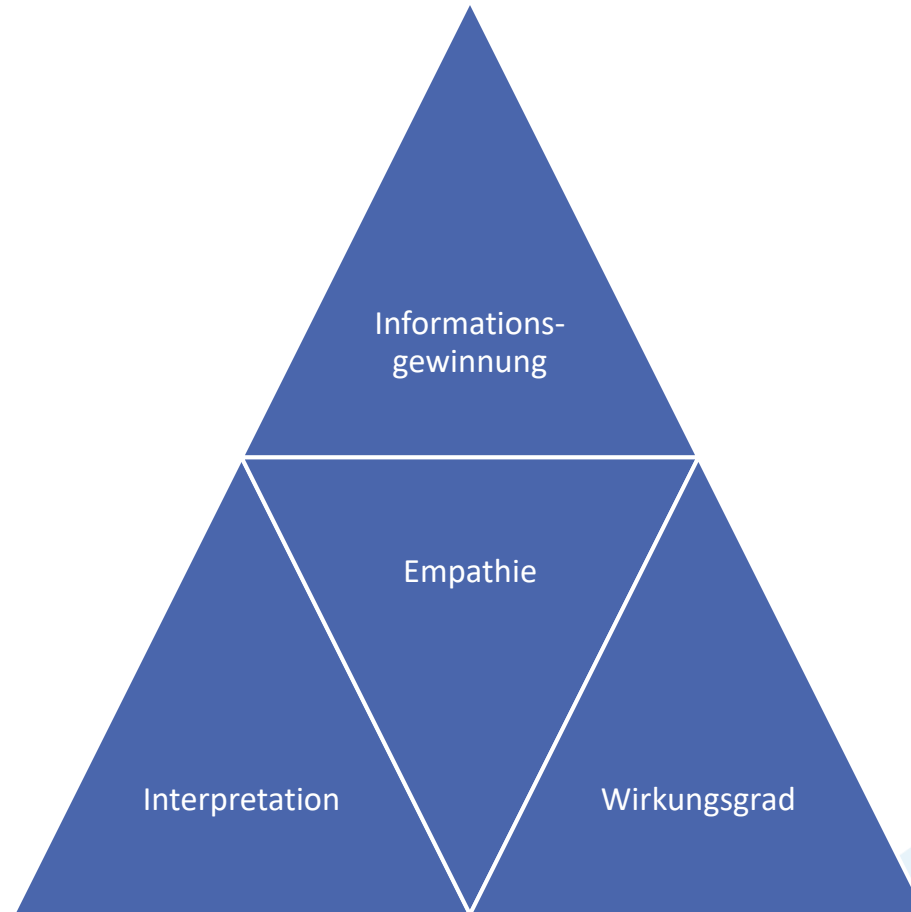
- Vertrauen entsteht nicht durch große Reden, sondern durch **kleine, konsequente Taten.**

Entwicklung statt Kontrolle



- Führung bedeutet, **Menschen größer zu machen als sie sich selbst sehen.**

Empathiemodell



Idee



- Nicht das Verhalten bewerten – sondern die **Wirkung aufs Team** und die **Verlässlichkeit**.

Idee



- **Erst Beziehung – dann Motivation.** Menschen engagieren sich nicht aus Pflicht, sondern aus Verbindung

Idee



- Konflikte sind kein Zeichen von Scheitern – sondern ein normaler Teil von Zusammenarbeit. **Gute Führung macht sie sichtbar und lösbar**

Fazit

- **Führung passiert nicht auf PowerPoint-Folien – sondern im Gespräch, im Alltag, im Verhalten.**
Wer da präsent ist, aufmerksam bleibt und mutig handelt, wird als Führungskraft spürbar – und genau darum geht es.

Einladung



- **Führung ist kein Titel. Führung ist Verhalten.**
Und jedes Verhalten – kann man verändern, verbessern und bewusster gestalten.

Ihre nächsten Schritte



- **Wofür** will ich als **Führungskraft** stehen?
- **Was** muss ich **klarer** sagen als bisher?
- **Wem** kann ich heute echtes **Feedback** geben – **ehrlich, mutig, respektvoll**?

Abchlussimpuls

- *„Führung ist nicht die Kunst, Mitarbeiter zu motivieren – sondern die Fähigkeit, Bedingungen zu schaffen, in denen Motivation möglich wird.“*

Danke – und viel Erfolg beim Führen statt Verwalten!

Niko Russ