



# RYLA 2013

## Freitag 19. Juli 2013

Dr. Jörg Dinger  
Landesbauernpfarrer und Schulleiter Hohebuch

Hr. Dinger der die theologische Leitung in Hohebuch inne hat begrüßte die Teilnehmer und weist alle in die Regularien samt Hausordnung der Tagungsstätte ein.

### Vortrag 1

Wilhelm Schaffitzel, GF der Hohenloher Schulmöbel, RC KÜN-ÖHR

Herr Schaffitzel gab einen kurzen Erfahrungsbericht seiner Karriere mit mehr als 20 Jahren in der Druckindustrie und einer späteren Rückkehr in sein Familienunternehmen in dem er schon immer beteiligt war.

Das Thema Führung hat er bei der Springer AG sehr intensiv gelernt und in seinem Vortrag wiedergegeben. Außerdem verwies er in seinen Ausführungen immer wieder auf Prof. Dr. Fredmund Malik (St. Gallen) der schon mehrere Bücher über Führung und Management auf den Markt gebracht hat. Er hat sich in seinem Werdegang sehr stark an den Empfehlungen des Hr. Malik orientiert. Fördern, Vertrauen, schwächen, Stärken, Potentiale definieren. Er hat anschließend anhand der wichtigsten 8 Aufgaben das wirksame Führen nach Malik aufgezeigt.

- Klarheit über Ziele schaffen
- Organisieren
- Entscheiden
- Kontrollieren, Messen, Beurteilen
- Fördern von Menschen
- Kreative/innovative Impulse einbringen
- Sinn erzeugen
- Identität stiften

Führung durch Selbstreflektion, Kommunikation, Beziehungsverhalten, Standortbestimmung, History und Betrachtung der Hierarchie im Unternehmen. Ein vorhandenes Netzwerk in der Firma sollte jeder eruieren um feststellen zu können wo man selbst steht bzw. die Anderen stehen.

Seine Empfehlung an die Teilnehmer auf den Punkt gebracht: Führung braucht Glaubwürdigkeit, Bilder von der Zukunft und Vertrauen.

## Samstag 20. Juli 2013

### Vortrag 2

Manfred Dohmen  
Psychotherapeut RC Crailsheim

Im Vortrag wurde die Betrachtung der Selbsteinschätzung vom psychologischen Standpunkt aus näher beleuchtet.

Neurobiologie, Psychologie und Hirnforschung dienen als Hilfsmittel zur Erforschung der Psyche. Emanuel Kant oder Ludwig Feuerbach hatten sich schon mit der Psyche des Menschen befasst. "ich fühle also bin ich" ist eine ganzheitliche Betrachtungsweise.

Wie beeinflussbar ist die Psyche, kann sie geändert werden. Können Störungen repariert werden.

Die Psyche ist genetisch verankert und kann über Generationen zu Tage treten. Sehr tiefgreifende Erlebnisse die auf die Psyche einfließen, können genetisch an die Nachfahren übergeben werden. Ist der Charakter eines Menschen starr oder kann er sich wandeln.

Menschen spielen je nach Umgebung unterschiedliche Rollen, ob privat oder beruflich, man ist jeweils ein anderer Mensch mit spezifischen Ausprägungen.

Sigmund Freud: Zerlegung des Ich-Bewußtseins in ES, ICH und das Über-ICH.

Ebenso referierte er über Auswirkungen der Psyche auf den Körper und die psychosomatische Auswirkungen eines Ungleichgewichts der Psyche.

Die Persönlichkeit ist abhängig von:

- 30% ist genetisch
- 50% haben frühkindliche Erfahrungen als Basis.
- 20% beruhen auf der weiteren Entwicklung.

Am Anfang des ICHs steht das WIR, also der Bezug des Kinds zur Mutter.

Das EGO kommt erst nach 12 bis 18 Monaten, dann entwickelt sich das ICH.

Die Forschergruppe Rizolatti (Italien) hat die Ausprägungen und Wirkung der Spiegelneuronen unter Beobachtung von Tieren näher erforscht und festgestellt dass die neuronalen Reaktionen nicht nur bei der Handlung aktiviert werden sondern auch schon bei der Beobachtung aktiv sind.

Dieser kurze Auszug aus dem sehr umfangreichen Vortrag zeigt wie wichtig die psychologische Betrachtung und Historie bei Werdegang eines jeden Menschen ist.

### **Vortrag 3**

Werner Ollechowitz

HR-Verantwortlicher BSH SHA, RC SHA

Demografie in der Anwendung bei der BSH SHA.

Das Durchschnittsalter liegt bei 44 Jahren und soll um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten nicht nach oben wandern. d.h. man will sich nicht von den älteren MA verabschieden sondern die Jungen nachführen und dabei den Durchschnitt gewährleisten. Man geht sogar soweit dass vorgezogen Vorruhestandsregelungen wieder zurückgefahren werden.

Ziel: Erfahrungen erhalten und an junge MA weitergeben.

BSH SHA macht Managementseminare zusammen mit Prof. Malik von der UNI St. Gallen.

### **Bernhard Gailing**

Governor des District 1830

Er hat sich kurz vorgestellt und dem Publikum den rotarischen Gedanken präsentiert, mit dem Wunsch für die Teilnehmer viele Informationen mit heimzunehmen.

### **Vortrag 4**

Dr. Clemens Dirscherl

Leiter Volkshochschule Hohebuch

Herr Dirscherl hat schon wie in den letzten Jahren das Thema Kommunikation präsentiert und dabei auf jegliche moderne Präsentationsmethoden wie PowerPoint oder Beamer verzichtet.

Dies nahm der Präsentation in keinsten Weise die Attraktivität oder Aktualität, im Gegenteil.

Er referierte dabei über Kommunikation und die Störungen die dabei entstehen können, verbale und nonverbale Kommunikation und Strategien der Selbstpräsentation.

Die wichtigsten Eckpfeiler der Kommunikation sieht er den folgenden 4 Säulen:

Kompetenz: fachliche und soziale Überzeugung

Authentizität: Echtheit, Ehrlichkeit  
Empathie: Zielgruppenorientierung  
Wertorientierung: Vertrauen und Zuverlässigkeit

Die anschließende praktische Übung zur Selbstpräsentation wurde in Zweiergesprächen durchgeführt und die wichtigsten Eigenschaften durch ein speeddating herausgearbeitet.

### **Vortrag 5**

Monica Bieg  
Wittenstein AG

Frau Bieg referierte neben ihren persönlichen Erfahrungen auf der Walz über das Ausbildungskonzept bei der Fa. Wittenstein. Die Walz führte sie nach Argentinien wobei sie innerhalb der 3 Monate das ganze Land bereist hatte und viel Kontakt zur Bevölkerung und auch ansässigen Firmen hatte. Dieser Kontakt zu lokalen Firmen ist Teil des Programms und muss von den Absolventen selbst vor Ort organisiert werden.

Hier die offizielle Pressemitteilung der Fa. Wittenstein die den wesentlichen Inhalt des Vortrages wiedergibt.

PIONIERE auf der Walz

Die Zeit des Wanderns als innovatives Ausbildungskonzept

Mit der Initiative „PIONIERE auf der Walz“ hat die WITTENSTEIN AG ein Projekt zur Persönlichkeitsentwicklung und kulturellen Weiterbildung künftiger Mitarbeiter ins Leben gerufen. Mit der Initiative nimmt das Unternehmen eine mittelalterliche Tradition wieder auf, die im heutigen Zeitalter der Globalisierung eine neue Aktualität und besondere Bedeutung gewinnt.

Die Walz bietet jungen Menschen nach absolvierter Ausbildung oder Studium und vor Eintritt ins Berufsleben die Möglichkeit einer ganz besonderen Auslandserfahrung: Mit wenigen Vorgaben stellen sie sich selbst eine Aufgabe und organisieren ihren Aufenthalt in einem fremden Land. Sie erkunden, erfahren und erforschen dabei neue Wege. Die „Wanderschaft“ soll den Horizont der jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erweitern und sie anderen Kulturkreisen und Lebensformen näher bringen.

Denn für die künftige Entwicklung von Mitarbeitern und Märkten, wie auch des Unternehmens, ist es entscheidend, sich in fremde Kulturkreise hineinversetzen zu können und sie zu verstehen: Wie denken und fühlen Menschen in anderen Teilen der Welt? Wie funktionieren und interagieren die dortige Kultur und das Arbeitsleben? Welche Werte zählen wo in der Welt? Wie wichtig sind Technik und Innovation – welche Erwartungen werden daran gestellt?

Die Walz soll als zwei- bis dreimonatige „Zeit des Wanderns“ aus all diesen Fragen gelebte Erfahrungen machen, kulturelle Kompetenz fördern und die Persönlichkeit der Pioniere weiterentwickeln – um sich selbst und das Unternehmen auf dem Weg zum global agierenden Mechatronik-Konzern voranzubringen.

Dr. Manfred Wittenstein, Vorstandsvorsitzender der WITTENSTEIN AG, ist überzeugt: „WITTENSTEIN, aber auch die gesamte Gesellschaft, braucht einen neuen, unkomplizierten Umgang mit der Globalisierung. Die persönlichen Erfahrungen und der offene Blick der Pioniere auf die Welt wird

ihnen und damit auch unserem Unternehmen im Berufsalltag ungemein nützlich sein.“

Die Initiative „PIONIERE auf der Walz“ stößt sogar im Bundeskanzleramt auf großes Interesse. Und wer weiß, vielleicht gehört es schon bald bundesweit zu den Ausbildungskonzepten vieler Lehrberufe und Studiengänge, mit einer mehrmonatigen „Zeit des Wanderns“ ins Berufsleben zu starten.

### **Vortrag 6**

Nina Maier

Präsidentin des Rotaract-Clubs Hohenlohe

Frau Maier erklärt was Rotaract macht und welche Veranstaltungen durchgeführt werden. Veranstaltungen wie Kanufahren, Klettern, Vorträge und Ausflüge sollen das WIR-Gefühl stärken. Das Kidscamp, das zusammen mit dem Rotary-Club Heilbronn (und weiteren Clubs) veranstaltet wird, soll Kindern benachteiligter Familien, die unter Betreuung in das Camp eingeladen werden, neue Perspektiven eröffnen und die Gemeinschaft näher bringen. Sie hat dabei die Teilnehmer auch aufgefordert sich bei Interesse an Rotaract sich zu einem weiteren Gespräch beim abendlichen Grillen zur Verfügung zu stellen.

### **Sonntag 21. Juli 2013**

#### **Vortrag 7**

Michael Guschlbauer

Vorstand der Bechtle AG

Seine Agenda umfasst die Vorstellung der Firma Bechtle AG mit einem Übergang zu seinem Lebenslauf und den demographischen Wandel sowie die Rekrutierung von neuen MA die permanent eine Herausforderung darstellt. MA wählen Unternehmen und verlassen Führungskräfte!!!!!!

Nach abgeschlossener Realschule (Mittlere Reife) im Alter von 16 Jahren began Hr. Guschlbauer eine Lehre als Büromaschinenmechaniker bei der Fa.Olympia, Schreibmaschinen. Nach einigen Praxisjahren hatte er die Möglichkeit als PreSales-Consultant in den IT-Bereich zu wechseln. Einige Erfahrung später bot sich die Möglichkeit dort Vertrieb zu machen um wieder ein Stück weiterzukommen (vor 20 Jahren).

Aufgrund seiner Lebenserfahrung gab er zwischendurch immer wieder den Rat, authentisch zu bleiben und geradlinig vorwärts zu gehen.

Das erfolgreiche Arbeiten im Vertrieb wurde anschließend mit der Beförderung zum Vertriebsleiter und der Verantwortung für 12 MA belohnt, die darauf folgende Beförderung zum Niederlassungsleiter mit interdisziplinärer Verantwortung war dann nur noch eine Frage der Zeit.

Seine Interpretation des Peter-Prinzips, keine führende MA einzustellen, die vom Leistungslevel unter einem stehen, sondern immer fachlich besser einstellen um das Team im Gesamten besser zu machen, haben seinen Weg als Führungspersönlichkeit geprägt. Seine Aussage: „Führungskräfte die in den ersten hundert Tagen versuchen die Welt zu ändern werden scheitern“.

Nach dem Merger von DT-System, debis und Teilen der Telekom mit rund 35.000 MA die dabei eine neue Firma gebildet hatten wurde seine Verantwortung um ein vielfaches größer (T-Systems). Die größte Herausforderung war die neue Firma produkttechnisch und personell zusammenzuführen. Seine Aufgaben waren immer der Aufbau oder schwierige Situation zu bereinigen und beherrschen. Nach 14 Jahren T-Systems wurde dann der Wechsel zu Bechtle am 1.1.2008 vollzogen. Sehr wichtig

war ihm dabei, beim Wechsel in der alten Firma keine verbrannte Erde zu hinterlassen. Er ging ohne provozierte Abfindung von T-Systems weg und hat es nie bereut, das so gemacht zu haben. Zuverlässigkeit, Beharrlichkeit, Bodenständigkeit und Begeisterungsfähigkeit sind die wichtigsten Grundwerte die die Bechtle AG pflegt.

Man darf die Bodenhaftung nie verlieren und das als Führungskraft gegenüber der MA auch leben. Eine klare Linie, Zugeständnisse und Versprechen müssen eingehalten werden. „Bechtle ist keine Organisation sondern ein Organismus“ mit dem man auch als solchen umgehen muss.

## **Vortrag 8**

Dr. Christiane Dithmar  
Unternehmensberaterin

Basierend auf der Entwicklung der MickeyMouse Story (It was all started by a mouse ) wird aufgezeigt wie Marketingstrategien und Karriere sich entwickeln können und auch bis heute sich am Markt halten können.

Die 3 Charakteren Träumer, Realist und Kritiker waren die Leitfiguren um den Erfolg anzubahnen. Diese Eigenschaften hat Walt Disney in die entsprechenden Entwicklungsphasen aufgeteilt. Beginnend mit der Träumerphase wurden unabhängig von der Realität und wirtschaftlicher Betrachtungsweise Ideen und Träume entwickelt.

Im zweiten Schritt, der Realistenphase, wird gesammelt was zu Umsetzung der Ideen notwendig ist und was die nächsten Schritte sein sollte.

In der Kritikerphase werden dann alle Risikofaktoren abgewägt und Ideen neu justiert und es fließen Verbesserungen ein.

Frau Dithmar erläutert dabei wie das horizontale Führungssystem funktioniert.

Mit Hilfe des DiSG Modells wird beschrieben wie im Management eine Typisierung der einzelnen Charaktere bestimmt wird.

Dominant, Initiativ, Stetig, Gewissenhaft (DISG), das steht gleichzeitig auch für was, wer, wie und warum.

Beschreibung der einzelnen Typen:

Der DISG-Persönlichkeitstest ist das in Deutschland wahrscheinlich am häufigsten in Unternehmen und Coachings eingesetzte standardisierte Verfahren zur Erstellung eines Persönlichkeitsprofils. Der amerikanische Psychologe William Marston ist der geistige Vater des zugrunde liegenden DISG-Modells. Aufgrund von Verhaltensforschungen in den zwanziger Jahren des letzten Jahrhunderts kam er zu dem Schluss, dass menschliches Verhalten größtenteils dadurch beeinflusst wird, ob eine Person ihre Umgebung eher als günstig oder ungünstig wahrnimmt und sich in ihrem Umfeld als stark oder weniger stark sieht.

Marston entwickelte dann aus dieser anfänglichen Unterscheidung die beiden Dimensionen extrovertiert/ introvertiert und aufgabenorientiert/ menschenorientiert. Auf dieser Basis definierte er die folgenden vier Grundtypen der Persönlichkeit:

Dominant (D)	=	extrovertiertes und aufgabenorientiertes Verhalten
Initiativ (I)	=	extrovertiertes und menschenorientiertes Verhalten
Stetig (S)	=	introvertiertes und menschenorientiertes Verhalten
Gewissenhaft (G)	=	introvertiertes und aufgabenorientiertes Verhalten

Aufbauend auf der Theorie von Marston beschrieb der amerikanische Verhaltenspsychologe John G. Geier in den sechziger Jahren 15 verschiedene „DISG-Typen“, denen er Begriffe wie z.B. „Entwickler“, „Förderer“, „Spezialist“, „objektiver Denker“ zuordnete. Nach dem DISG-Modell ist in jeder Persönlichkeitsstruktur jede Verhaltenstendenz aus den vier Bereichen vorhanden - allerdings fast immer in unterschiedlicher Intensität. Bei den meisten Menschen herrschen mindestens zwei der vier Verhaltensweisen vor.

Im Folgenden werden die besonderen Merkmale der vier DISG-Verhaltensstile erläutert.

#### Dominanter Stil

Eigenschaften: entschlossen, willensstark, herausfordernd, konkurrierend, ergebnisorientiert, stur, bestimmend, durchsetzungsfähig, direkt, offen, mutig, aggressiv, hartnäckig, ruhelos, anspruchsvoll

#### Initiativer Stil

Eigenschaften: Beziehungsorientiert, beeinflussend, begeisternd, emotional, gesprächig, anregend, optimistisch, spontan, gesellig, freundlich, nett, inspirierend, fröhlich, gewinnend, kontaktfreudig, verspielt, gesprächig, unterhaltsam

#### Stetiger Stil

Eigenschaften: Treu, loyal, hilfsbereit, teamfähig, unterstützend, bescheiden, bewahrend, geduldig, pragmatisch, zuverlässig, ausgleichend, entspannt, aufmerksam, beständig, rücksichtsvoll, gutmütig, einsichtig, mitfühlend, verbindlich

#### Gewissenhafter Stil

Eigenschaften: Hohe Maßstäbe, detailorientiert, selbstdiszipliniert, vorsichtig, analytisch, logisch, systematisch, genau, reserviert, gründlich, beherrscht, akkurat, vorausplanend, reserviert, vorsichtig

Da das DISG-Modell genau wie die Temperamentenlehre vier Grundtypen kennt, findet sich vereinzelt eine Zuordnung der Verhaltensstile zu den vier Temperamenten: Dominant - Choleriker, Initiativ - Sanguiniker, Stetig - Phlegmatiker, Gewissenhaft - Melancholiker. Die jeweiligen Eigenschaftsbündel sind jedoch nicht deckungsgleich, sondern weisen lediglich an einigen Stellen Parallelen auf.

Das DISG Modell soll aufzeigen wie jeder einzelne strukturiert ist und wenn man das Rollenprofil über das persönliche Profil legt erkennt man wo sich eine Stresssituation entwickelt, weil Dinge von einem gefordert werden die man aufgrund der persönlichen Grenzen nicht so leicht umsetzen kann. Abschliessend hat Frau Dr. Dithmar den 15 ersten email-Bewerbern einen kostenlosen DISG-Test angeboten. Wir werden sehen wer das Rennen gewinnt.

#### Abschlussdiskussion

Alle Teilnehmer waren nahezu einstimmig von der hohen Qualität der Veranstaltung überzeugt und mit der Auswahl der Themen und Dozenten mehr als zufrieden. Diese Zufriedenheit wurde mit einem abschließenden Applaus dokumentiert.

Nach der Verteilung der Urkunden wurden die Teilnehmer pünktlich um 14 Uhr verabschiedet.