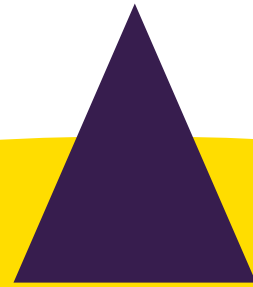


**Willkommen zur
werteorientierten
Führung :**

**Leistungskultur
ohne Burnout
etablieren**

Dr. Andrea Maria Bokler



**Wie ist der
Leistungskultur Guide entstanden?**

Wie ist der Leistungskultur Guide entstanden?

Dieser Guide basiert auf jahrzehntelanger Erfahrung in der Begleitung von mittelständischen Unternehmen durch Transformationsprozesse. Es wurde entwickelt, um Führungskräften praxisnahe, sofort anwendbare Methoden an die Hand zu geben und eine Kultur der Orientierung, Resilienz und Leistungsfähigkeit zu fördern.

Warum jetzt?

Transformation meistern:

Unternehmen stehen vor ständigem Wandel
– klare Führung ist entscheidend.

Potenziale fördern:

Werte schaffen nicht nur Ergebnisse,
sondern Wachstum im Team.

Konflikte und Druck reduzieren:

78 % weniger Konflikte durch wertebasierte
Führung.

ERGEBNIS:

**Methoden, die Du heute umsetzen kannst,
um Produktivität, Mitarbeiterzufriedenheit
und unternehmerischen Erfolg nachhaltig zu
steigern.**

Dr. Andrea Maria Bokler

ANDREAMARIA 



- Meine Werteorientierung macht mich besonders
- Unabhängigkeit wirkt auf Zusammenarbeit
- Ich mag Tiefgang
- Ich bin eine großzügige, unkonventionelle Strategin
- Frau Methode
- Über 20 Jahre Erfahrung

Corporate Culture | Leadership | Change

ANDREAMARIA 

Dr. Andrea Maria Bokler | andrea-maria.com

Dr. Andrea Maria Bokler

Expertin für Werte und Unternehmenskultur



Partner of Barrett Values Centre



Autorin/Co- dieser Bücher

1533+
Coachings/
Mentoring

24+
Jahre
Erfahrung

250+
Blogartikel

49.018+
Teilnehmer inhen

ANDREAMARIA
www.andrea-maria.com

Dr. Andrea Maria Bokler

Corporate Culture | Leadership | Change



Eine Auswahl an Barrett Values Centre Kunden



ANDREAMARIA 

Zentrale Qualitäten

ANDREAMARIA[▲]

Langjährige Erfahrung
in Change und
Leadership

Empathische und
inspirierende
Arbeitsweise

Fokus auf
Werteorientierung als
Erfolgsfaktor

Tiefgreifende
Expertise in
wertebasierter
Kulturtransformation

Verbindung von
strategischem Denken
und menschlicher
Tiefe



Das sagen Kunden über mich



**Christine
Bratl-Hanschke**
Senior HR Business
Partner, Alpega Group

Mit Andrea haben wir eine ausgesprochene Expertin im Gebiet Unternehmenswerte, Unternehmenswandel und Transformation kennen- und schätzen gelernt. Sie hat das Unternehmen ein halbes Jahr lang mit Maßnahmen und sehr viel Input begleitet, maßgeschneiderte Workshops organisiert und gehalten und uns mit ihrer positiven, engagierten Art motiviert den eingeschlagenen Weg weiterzugehen und in kleinen Schritten unserem Ziel näherzukommen.

Das sagen Kunden über mich



Winfried Hoffmann
Vorstand
Caritasverband
Darmstadt e.V.

Andrea Maria Bokler hat die Kulturmessung beim Caritasverband Darmstadt e.V. in Form einer Mitarbeitenden Befragung durchgeführt. Sie war von Anfang an und die ganze Zeit dabei sehr engagiert und das Ergebnis, also die Befragung, die Begleitung bei der Befragung bis zur Präsentation der Ergebnisse..., alles top. Man merkt, dass es bei ihr nicht nur um einen Auftrag geht, sondern dass sie mit Leidenschaft für das Thema Kulturentwicklung und Kultur besprechbar zu machen, brennt. Danke schön und jederzeit wieder.

Das sagen Kunden über mich



Sascha Knöchel
Digital Information &
Customer
Operations,
Vodafone

Ich wollte eine professionelle Sicht auf das Thema Unternehmenskultur, ich brauchte einen guten Rat und ich hoffte auf einen offenen Dialog. Hab ich alles bekommen :-)

ANDREAMARIA[▲]



**Leistungskultur etablieren –
wie geht es?**

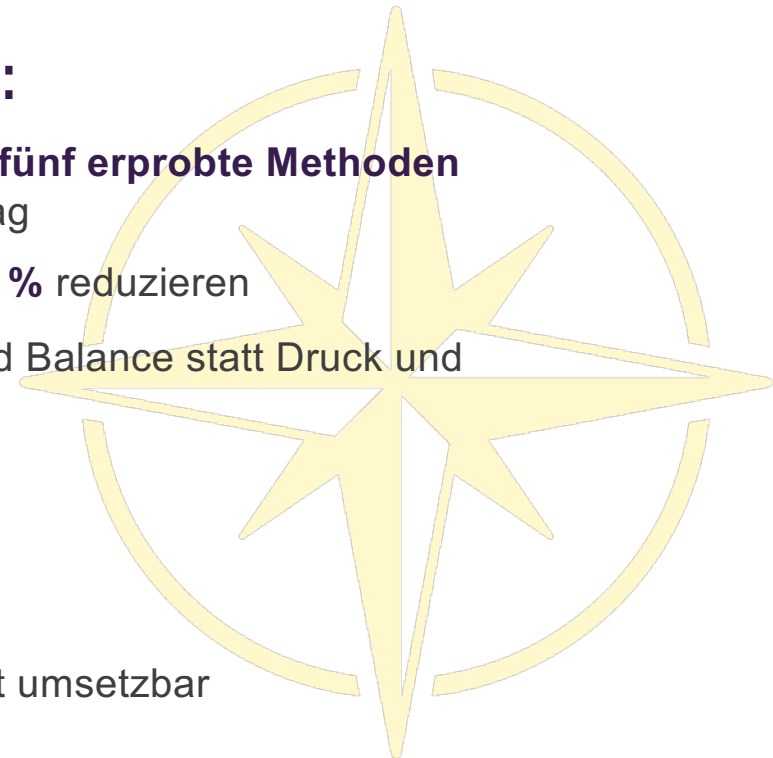
Wie kann ich Leistungskultur ohne Burnout etablieren?

Der Führungs-Spagat:

- Leistungsdruck vs. Mitarbeiterzufriedenheit
- Hohe Anforderungen der digitalen Transformation
- Persönliche und teamweite Belastungsproben

Mein Versprechen:

- **Werte-Kompass** und **fünf erprobte Methoden** für Ihren Führungsalltag
- Konflikte um bis zu **78 %** reduzieren
- Klarheit, Vertrauen und Balance statt Druck und Überlastung



Eine neue Führungskultur ist möglich:

Leistung & Entwicklung ohne Ausbrennen – praxiserprobt und sofort umsetzbar

Die Zeitenwende in der Führung

Wir stehen an einem Wendepunkt: Alte Führungsparadigmen, die auf Kontrolle, Effizienz und kurzfristiger Leistungssteigerung beruhen, geraten an ihre Grenzen. Die neuen Herausforderungen – Fachkräftemangel, Sinnsuche, Wertewandel, Komplexität – fordern einen ganzheitlicheren Blick auf Leistung.

Die zentrale Frage lautet heute:

*Wie gestalten wir eine Kultur, in der Menschen ihre volle Kraft entfalten – nicht trotz, sondern **durch** Sinn, Werte und Verbundenheit?*



Was ist eine Leistungskultur?

Definition:

Eine gesunde Leistungskultur schafft die Basis, in der Spitzenleistungen nachhaltig möglich sind, ohne Überforderung oder Burnout zu riskieren.

Beispiel:



Ein mittelständisches Unternehmen konnte durch die Einführung einer wertebasierten Kultur interne Konflikte erheblich reduzieren.

Werte als Kompass:

- Werte wie Vertrauen, Verantwortung und Offenheit geben Orientierung.
- Erfolgreiche Unternehmen nutzen klare Werte als Entscheidungsgrundlage.

Warum Burnout vermeiden?

Hochleistung sollte nicht Überforderung bedeuten. Die richtige Balance stärkt den langfristigen Erfolg.

Mythos Leistungskultur – Zeit für ein Update

Die klassische Leistungskultur basiert oft auf Druck, Konkurrenz und reiner Output-Orientierung. Doch Menschen sind keine Maschinen. Dauerstress und Entfremdung führen zu Burnout statt Brillanz.

Neu gedacht heißt Leistung:

inspiriertes Engagement statt blinder Aktivismus
gesunde Eigenverantwortung statt Mikromanagement
Flow und Fokus statt ständiger Erreichbarkeit

Frage an Führungskräfte:

Woran erkennen wir in unserer Organisation gesunde Leistung?



Werteorientierte Führung – Leistung aus der Mitte

Werteorientierte Führung schafft Klarheit über das *Wie* und *Warum* der Zusammenarbeit. Sie gibt Richtung, Halt und Orientierung – gerade in Zeiten des Wandels.

Leistungsfördernde Werte sind z.B.:

Vertrauen: fördert Initiative

Transparenz: ermöglicht Selbstverantwortung

Wertschätzung: stärkt Bindung

Exzellenz: motiviert zu Entwicklung

Führungskräfte werden dabei zu Kulturträgern – sie gestalten Räume, in denen Leistung *wachsen darf*, nicht erzwungen wird.



Spiritualität – das vergessene Potenzial im Business

ANDREAMARIA[®]

Spiritualität meint nicht Esoterik, sondern die bewusste Verbindung zu Sinn, innerem Kompass und dem größeren Ganzen. Sie gibt Führung Tiefe und Klarheit.

Spirituelle Qualitäten in der Führung sind z.B.:

Präsenz

Demut

Intuition

Sinnorientierung

Sie ermöglichen Entscheidungen, die nicht nur klug, sondern weise sind – im Sinne von Wirkung für Mensch, Organisation und Gesellschaft.

Brücke bauen:

3 Impulse für die Praxis

1. Leistung neu definieren:

Frage nicht nur: *Was haben wir erreicht?*, sondern auch: *Wie sind wir dabei miteinander umgegangen? Was hat uns innerlich genährt?*

2. Werte lebendig machen:

Regelmäßige Reflexionsräume schaffen, in denen Teams gemeinsam schauen: *Welche unserer Werte haben wir gelebt – und was braucht es mehr oder weniger?*

3. Räume für Sinn öffnen:

Frage als Führungskraft nicht nur nach KPIs, sondern auch nach Purpose: *Was ist unser Beitrag zum größeren Ganzen? Was macht unsere Arbeit wirklich bedeutsam?*

Leistung braucht Sinn, Führung braucht Tiefe

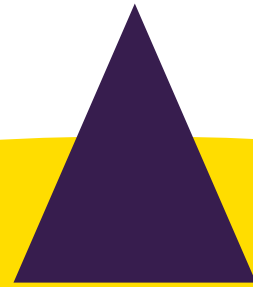


In einer Welt im Wandel reicht technische Exzellenz nicht mehr aus. Zukunftsfähige Leistungskulturen verbinden Klarheit mit Menschlichkeit, Struktur mit Sinn, Ergebnis mit Entwicklung.



Werteorientierte und spirituell bewusste Führung ist kein „Nice to have“ – sie ist ein Schlüssel zur Resilienz, Innovationskraft und wahrer Wirksamkeit.

ANDREAMARIA[▲]



**Der Leistungsmanager
Dein Kompass zum Erfolg**

Der Leistungsmanager: Dein Kompass zum Erfolg

Der Leistungsmanager verkörpert dein Bewusstsein für deinen Selbstwert und fördert deinen beruflichen Aufstieg durch Exzellenz und strategisches Handeln.

Leitfragen für dein tägliches Handeln

"Wie kann ich **meine Zuverlässigkeit und Kompetenz** noch **sichtbarer** machen?"

"**Welche Ressourcen** benötige ich für **herausragende Ergebnisse**?"

"**Welche** zusätzlichen **Initiativen** steigern **meinen Wert** für die Organisation?"

"**Welche Anerkennung** entspricht **meinem** außergewöhnlichen **Einsatz**?"

Stärken des Leistungsmanager

- **Systematische Zielerreichung** – Du schaffst klare Strukturen für messbare Erfolge
- **Strategische Selbstdarstellung** – Du machst deine Kompetenz gezielt sichtbar
- **Lösungsorientierung** – Du lieferst Antworten statt nur Fragen zu stellen
- **Datenbasiertes Handeln** – Du nutzt Fakten und Zahlen, um Entscheidungen zu untermauern
- **Karrierefokus** – Du gestaltest deinen Aufstieg durch kontinuierliche Exzellenz

Der Leistungsmanager

Umgang mit Herausforderungen

"Der Leistungsmanager in mir weiß: Wer durch Exzellenz glänzt, schafft unersetzlichen Wert – und wird entsprechend belohnt."

- Du prüfst kritisch, ob Veränderungen deinen Status und deine Position fördern oder gefährden
- Du analysierst Risiken und Chancen mit technischer Präzision und logischer Schärfe
- Du bevorzugst skalierbare Lösungen, die deine Expertise unterstreichen

Der Leistungsmanager motiviert durch klare Handlungsanweisungen.

Checkliste: Deinen Führungsstil einordnen

Selbstreflexion

Welche Führungsansätze bevorzuge ich (z. B. anweisend, begleitend, delegierend)?

Wie gehe ich mit Fehlern oder Kritik um?
Fördere ich eine offene Feedbackkultur?

Fällt es mir leicht, Verantwortung abzugeben, oder kontrolliere ich lieber selbst?

Wie flexibel bin ich im Umgang mit unterschiedlichen Teammitgliedern und Situationen?

Teamwahrnehmung

Wie wird mein Führungsstil von meinem Team wahrgenommen? Habe ich dazu schon Feedback eingeholt?

Unterstütze ich die individuellen Bedürfnisse und Stärken meiner Mitarbeitenden?

Fühle ich mich sicher, Entscheidungen zu delegieren, oder greife ich eher selbst ein?

Checkliste: Deinen Führungsstil einordnen II

Umgang mit Herausforderungen

Reagiere ich schnell und angemessen auf Veränderungen oder Unsicherheiten?

Passe ich meine Führung an die jeweilige Situation an (z. B. Zeitdruck, Innovation, Konflikte)?

Unterstütze ich mein Team dabei, mit Stress und Belastungen umzugehen?

Praktische Empfehlungen

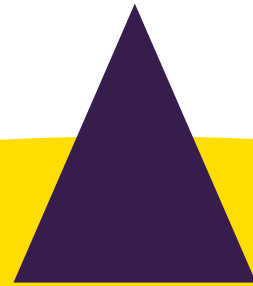
Plane ich regelmäßige One-on-One-Gespräche, um den Bedarf meines Teams besser zu verstehen?

Reflektiere ich meine Entscheidungen und leite aus Fehlern konkrete Verbesserungen ab?

Bin ich bereit, meinen Stil weiterzuentwickeln, ohne meine Werte aus den Augen zu verlieren?

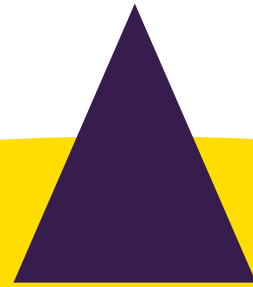
Nutze diese Punkte, um deinen Führungsstil bewusster zu analysieren und gezielt anzupassen. Denk daran, dass deine Flexibilität und Offenheit wichtige Bausteine für eine resiliente und erfolgreiche Teamkultur sind!

ANDREAMARIA[^]



Praxiserprobte Methode

ANDREAMARIA[▲]



Praxiserprobte Methode 1: werteorientierten Führung

Wie du Werte identifizierst

Werte bzw. Kernwerte wirken wie eine unsichtbare Kraft, die Verhalten und Entscheidungen prägt.

Workshop-Methode: Team-Perspektiven einbeziehen

- **Rückblick:** Welche Werte haben uns in der Vergangenheit geprägt?
- **Erfolgsanalyse:** Welche Prinzipien fördern unsere Zusammenarbeit?
- **Lückenanalyse:** Wo haben fehlende Werte zu Konflikten geführt?

Praxistipp:

Wähle konkrete, umsetzbare Werte statt schwammiger Begriffe

Beispiel:

***"TRANSPARENZ"** etablieren, wenn Missverständnisse durch unklare Kommunikation entstehen*

Werte als Kompass im Alltag einsetzen ANDREAMARIA[®]



Von der Wanddekoration zur gelebten Praxis:



1 Entscheidungs- findung:

Stimmen strategische Entscheidungen mit unseren definierten Werten überein?

2 Feedback strukturieren:

Kernwerte als Grundlage für Anerkennung und konstruktive Kritik nutzen

3 Konfliktlösung:

Bei Spannungen auf gemeinsame Werte zurückgreifen und Missverständnisse klären

Der Effekt klarer Werte

Messbarer Mehrwert:

- Minimierung von Konflikten
- Stärkung von Vertrauen und Zusammenarbeit
- Schaffung einer nicht druckbasierten Arbeitsumgebung

Für dich als Führungskraft:

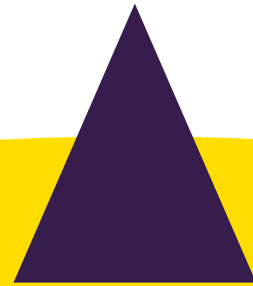
- Stabiler Kompass in Transformationsphasen
- Erhöhte Führungseffektivität
- Gesteigerte Team-Resilienz

Ausblick:

- Flexibler Führungsstil, der Werte an verschiedene Situationen und Teamdynamiken anpasst



ANDREAMARIA[▲]



Praxiserprobte Methode 2: Vertrauensmatrix

Eine praxiserprobten Methode

ANDREAMARIA[▲]

Leistungskultur gedeiht mit Vertrauen

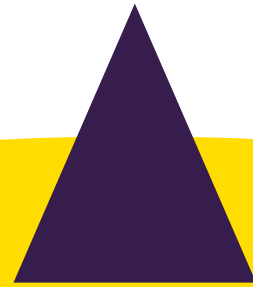
Vertrauen ist keine Glückssache – es ist gestaltbar. Die Vertrauensmatrix bringt das diffuse Thema „Vertrauen im Team“ auf den Punkt: strukturiert, praxiserprobt und wirksam.

Denn erst wenn Vertrauen da ist, wird Leistung tragfähig.

Die Vertrauensmatrix macht sichtbar, wo Vertrauen im Team trägt – und wo es wackelt. So entsteht Klarheit für echte Verbindlichkeit.

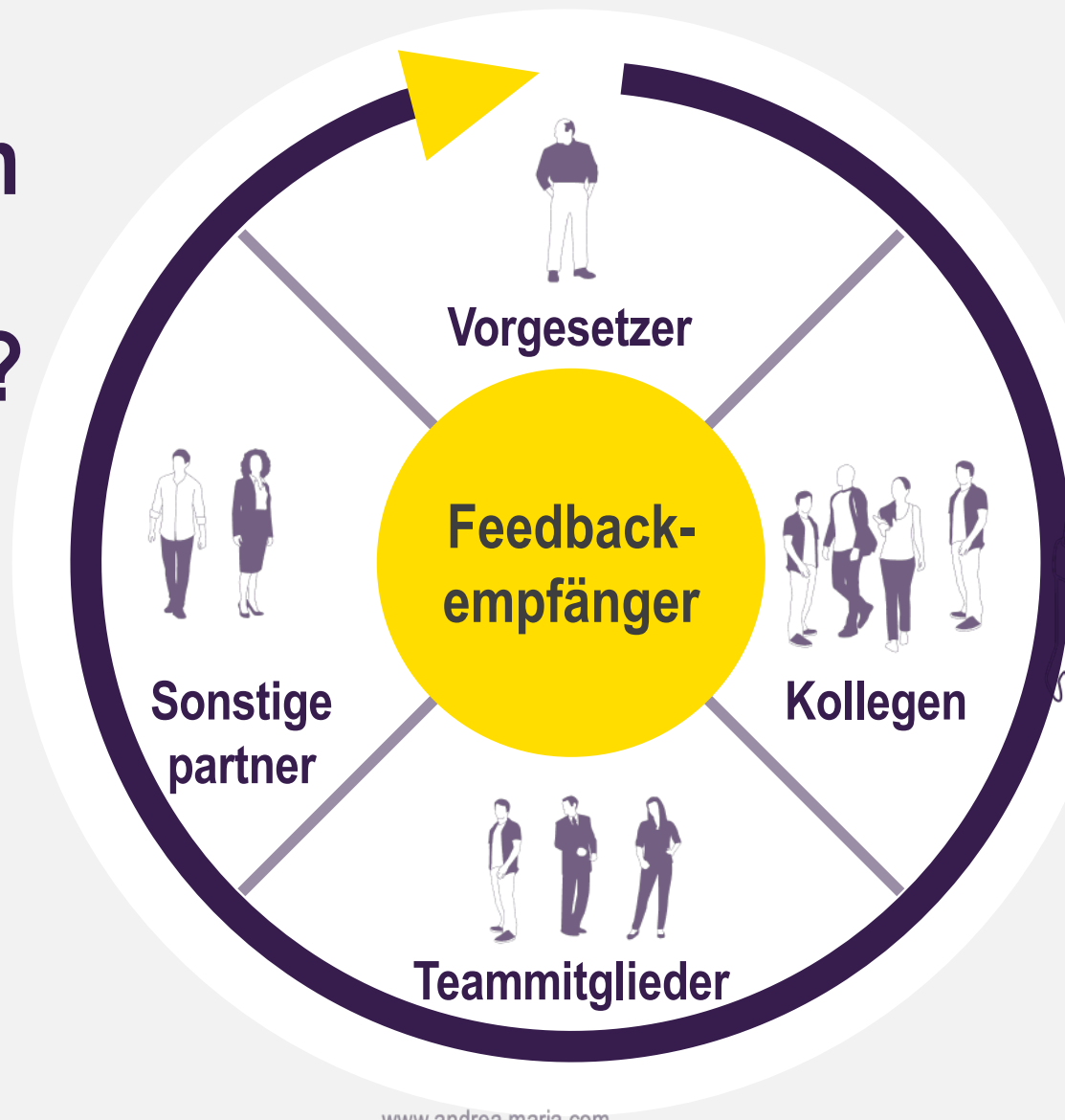


ANDREAMARIA[▲]



Praxiserprobte Methode 3: 360° Leadership Feedback

Was ist ein 360 Grad Feedback?



ANDREAMARIA[▲]



Eine praxiserprobten Methode

Super Katalysator: Feedback-System etablieren

Status

In den vor 20 Jahren
haben Sachen
funktioniert, heute
braucht es was
anderes

Ziel:

konstruktives
Feedback ermöglichen

Umsetzung:

- Regelmäßiges 360°-Leadership-Feedback implementieren

**Vermeidung von Überarbeitung
durch klare Prozesse**

Was kann ein Feedback-System?

Insights



Consciousness



Lerning more about



Leading myself

Leading people

Leading process

Leading purpose



“The true value of a leader is not measured by the work they do. A leader’s true value is measured by the work they inspire others to do.”

Simon Sinek

Was bringt ein 360° Leadership Feedback?

Wirksame Führung

Schnelle Veränderung mit strategischem Ansatz

Werteorientierung als Basis für nachhaltigen Veränderung

Die Kombination aus Werten und Coaching – für klare Ergebnisse und konkrete Handlungsfelder



Die 5 Säulen der wertorientierten Führung

1 Sinn und Zweck klar definieren

Mitarbeiter verstehen das "Warum" hinter ihrer Arbeit.

1

2 Offenheit & Dialog fördern

Innovation durch vertrauensvolle Kommunikation.

2

3 Verantwortung statt Kontrolle fördern

Eigenverantwortung schenkt Entwicklungsspielraum.

3

4 Konfliktfähigkeit stärken

Konflikte als Chance für Wachstum nutzen.

4

5 Balance zwischen Wachstum & Regeneration schaffen

Nachhaltiger Erfolg durch gezielte Pausen.

5

Ziel: Diese Säulen bilden die Grundlage für eine Leistungskultur, die Wohlbefinden und Ergebnisse gleichermaßen steigert.

Fazit

Zusammenfassung:

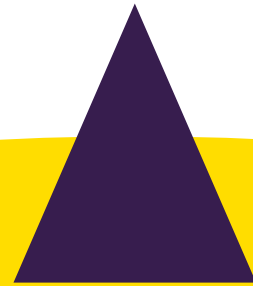
Werte als Basis schaffen Resilienz und Orientierung.

- Leistungsstarke Kulturen senken Konflikte und stärken Mitarbeiterzufriedenheit.
- Führungspersönlichkeiten sind Schlüsselakteure beim Aufbau dieser Kultur.

Handlungsempfehlung:

Beginne jetzt – setze die Werte in die Praxis um und baue eine erfolgreiche Leistungskultur auf!

ANDREAMARIA[▲]



Nächste Schritte

Warum jetzt handeln?

- Verpasste Gelegenheiten durch fragile Strukturen können teuer werden!
- Mit klaren Werten die Transformation starten, bevor der Druck zunimmt.

Der Vorteil:

- **Praxisnahe Beratung:**
Sofort umsetzbare Lösungen, die wirken.
- **Erfolge garantiert:**
Bis zu 50 % weniger Konflikte und gesteigerte Produktivität.
- **Proven Results:**
Führung auf einem neuen Niveau.

Buch dir ein Gespräch mit mir (gratis)

ANDREA**MARIA** 

Lass uns deine Fragen klären, was ist der nächste Schritt in unserem Unternehmen?

Wie können wir **die werteorientierte Führung als Erfolgsfaktor für die Leistungskultur** nutzen



<https://andrea-maria.com/termin>



www.andrea-maria.com

Dr. Andrea Maria Bokler

ANDREA MARIA 

Corporate Culture | Leadership | Change

Andrea.Maria.Bokler@andrea-maria.com

www.andrea-maria.com

www.linkedin.com/in/AMBokler

+49 (69) 660 55 196

+49 (179) 228 50 62

