

# MARKUS JOTZO

## Leadership Development

### BASISINFORMATIONEN UND STATEMENTS



#### **„Loslassen bedeutet**

... sich von weniger Wichtigem zu trennen, um Energie und Kraft für das Wesentliche freizusetzen.“

#### **„Fokussieren bedeutet**

... sich auf die Umsetzung wahrer Chefsachen zu konzentrieren, damit Ziele erreicht werden.“

*(Markus Jotzo 2013)*

#### **Markus Jotzo ist ...**

- ... Leadership-Trainer und Experte für Loslassen, Fokus und Mitarbeiterentwicklung (seit 2006).
- ... Keynote-Speaker (seit 2010).
- ... Buch-Autor (seit 2012).

#### **Markus Jotzo fordert ...**

- ... mehr Parkplätze für das Ego von Führungskräften.
- ... von Führungskräften Leidenschaft, Loslassen und Fokus.
- ... von Führungskräften das Großsehen ihrer Mitarbeiter als Kick-Start für deren Potenzial-Entfaltung

#### **Markus Jotzo zeigt, ...**

- ... wie Führungskräfte den Weg aus der Tagesgeschäft-Falle finden.
- ... wie Führungskräfte zur Inspirationsquelle für ihre Mitarbeiter werden, die deren Kreativität und Können steigert.
- ... wie Führungskräfte an ihrer Abteilung und nicht in ihrer Abteilung arbeiten.

#### **Markus Jotzo ...**

- ... fordert Führungskräfte heraus, die Einstellung zu sich selbst und ihrer Position zu überdenken
- ... bringt Führungskräfte zum Nachdenken und Umdenken.
- ... hilft Führungskräften dabei, Ballast abzuwerfen, der das Erreichen von Zielen verhindert.

### **PRESSEKONTAKT - MONA SCHNELL PUBLIC RELATIONS**

Mona Schnell + Corinna Grund  
Avenariusstr. 15a  
22587 Hamburg

Fon: 040 - 350 710 411  
Mobil: 0163-78 430 29  
E-Mail: [post@monapr.de](mailto:post@monapr.de)  
[corinna@monapr.de](mailto:corinna@monapr.de)

# MARKUS JOTZO

## Leadership Development

**Markus Jotzo** hält Trainings zu folgenden Themen

- \* Sich als Führungskraft selbst führen
- \* Loslassen, Fokus und Ziele erreichen
- \* Mitarbeiter zu Veränderungen motivieren
- \* Die Führungskraft als loslassender Coach
- \* Die Mitarbeiter-Leistung nachhaltig verbessern

**Markus Jotzo** hält Vorträge zu folgenden Themen

- \* Führungskompetenz durch Loslassen - Jagen wie ein Löwe und fette Beute machen, angelehnt an sein erstes Buch "Loslassen für Führungskräfte".
- \* Leadership vs. Management – Die richtigen Dinge tun vs. Die Dinge richtig tun
- \* Was einen guten Manager zur exzellenten Führungskraft macht – Mehr Parkplätze für das Ego von Führungskräften – Mehr Platz für motivierte Mitarbeiter!

### **PRESSEKONTAKT - MONA SCHNELL PUBLIC RELATIONS**

Mona Schnell + Corinna Grund  
Avenariusstr. 15a  
22587 Hamburg

Fon: 040 - 350 710 411  
Mobil: 0163-78 430 29  
E-Mail: [post@monapr.de](mailto:post@monapr.de)  
[corinna@monapr.de](mailto:corinna@monapr.de)

# MARKUS JOTZO

## Leadership Development

### **KURZ-PORTRAIT MARKUS JOTZO - ODER WIE ICH ALS FÜHRUNGSKRAFT LERNT, MEIN EGO ZU PARKEN**

Hartnäckig hält sich in Deutschlands Chefetagen das Gerücht: "Wer als Führungskraft loslässt, verliert die Zügel und damit die Kontrolle über sein Team, Projekte oder sogar über die eigene Firma."

Die Folgen dieser Legende: Gestresste Manager, die den Blick auf das Wesentliche verloren haben. Verunsicherte, phlegmatische und unkreative Mitarbeiter ohne Visionen. Unerreichte unternehmerische Ziele, Nächte im Büro und ein Freizeitverhalten, das von mobilen Kommunikationsgeräten bestimmt wird.

#### **Deshalb fordert Markus Jotzo: Führungskräfte parkt Euer Ego, lasst los und fang an zu führen!**

Firmen wie Knauf, Beiersdorf, Johnson Controls, REpower und OrionPharma schwören auf die Kniffe des Leichtermachers Markus Jotzo. Er zeigt Führungskräften, wie sie durch eine neue Art der Mitarbeiterführung nicht nur die eigene Effektivität steigern, sondern auch das Beste aus ihren Mitarbeitern herausholen.

Das Geheimnis: Loslassen!

Das Ergebnis: Ein fokussierter, erfolgreicher Chef mit Privatparkplatz für sein Ego.

**Markus Jotzo selbst leitet das Hamburger Institut Markus Jotzo – Leadership Development und ist Deutschlands Experte für den Bau von Parkplätzen für das Ego von Führungskräften, um deren Arbeit effektiver und zielgerichteter zu gestalten.**

#### **DIE FÜHRUNGSKRAFT**

Erste Führungsaufgaben übernahm Markus Jotzo während seines Studiums als Projektleiter und Initiator eines Hilfsprojekts für Bürgerkriegsopfer im ehemaligen Jugoslawien. Danach war er acht Jahre lang Führungskraft bei Unilever, bevor er sich 2005 selbständig machte. Heute ist Jotzo national und international als Trainer, Autor und Speaker tätig.

#### **DER TRAINER**

Seit 2006 trainiert Markus Jotzo Führungskräfte, die ihre Business Ziele erreichen möchten. Er zeigt seinen Teilnehmern den Weg aus der Tagesgeschäft-Falle, hilft zielgerichtet Schwerpunkte festzulegen, lehrt Strategien für die Entwicklung des richtigen Fokus, wie man Mitarbeiter groß sieht und groß macht und schult Führungskräfte in der Kernkompetenz „Loslassen“.

#### **PRESSEKONTAKT - MONA SCHNELL PUBLIC RELATIONS**

Mona Schnell + Corinna Grund  
Avenariusstr. 15a  
22587 Hamburg

Fon: 040 - 350 710 411  
Mobil: 0163-78 430 29  
E-Mail: [post@monapr.de](mailto:post@monapr.de)  
[corinna@monapr.de](mailto:corinna@monapr.de)

# MARKUS JOTZO

## Leadership Development

### DER AUTOR

Ende 2012 erscheint „Loslassen für Führungskräfte“ im Wiley VCH Verlag. Praxisnah beschreibt Jotzo anekdotenreich und anhand von Checklisten wie man eine effektive Führungskraft wird. Denn auch Chef sein will gelernt sein. Und es reicht nicht, es zu wollen, man muss es auch können. Zurzeit schreibt Markus Jotzo bereits an seinem zweiten Buch, das den Fokus auf die Motivation der Mitarbeiter durch exzellente Führung legt.

### DER SPEAKER

Seit 2010 hält Markus Jotzo Vorträge zur Verbesserung der Führungskompetenz von Managern. Seit Erscheinen des Buches „Loslassen für Führungskräfte“ steht Loslassen als Führungskompetenz im Zentrum seiner Vortragstätigkeiten. Provokation ist sein Mittel zum Wachrütteln, leicht umsetzbare Tipps sein Geheimnis, um die Produktivität der Zuhörer und deren Mannschaft schnell und langfristig zu erhöhen.

### DIE PERSON

Aus dem am 22.9.1968 geborenen Göttinger ist inzwischen ein echter Hamburger Jung geworden. Mit seiner Frau und den beiden Kinder lebt er in der Hansestadt und genießt das pulsierende Großstadtleben ebenso wie Sonnenuntergänge im eigenen Garten. Nach einer kaufmännischen Ausbildung, Studium in den USA und Deutschland folgten 9 Jahre bei Unilever, davon 8 Jahre als Konzernmanager und Führungskraft in Marketing und Vertrieb. Seit 2005 ist er selbstständig.

### PRESSEKONTAKT - MONA SCHNELL PUBLIC RELATIONS

Mona Schnell + Corinna Grund  
Avenariusstr. 15a  
22587 Hamburg

Fon: 040 - 350 710 411  
Mobil: 0163-78 430 29  
E-Mail: [post@monapr.de](mailto:post@monapr.de)  
[corinna@monapr.de](mailto:corinna@monapr.de)

# MARKUS JOTZO

## Leadership Development

### INTERVIEW MIT DEM FÜHRUNGSKRÄFTE-TRAINER, AUTOR UND KEYNOTE-SPEAKER

**Das Hauptthema Ihres Buches, Ihrer Trainings und Ihrer Keynotes ist „Loslassen für Führungskräfte“. Warum sollen Führungskräfte denn loslassen? Von Führungskräften erwartet man doch, dass sie die Zügel fest im Griff haben?**

MJ: Den Fokus auf das Wesentliche zu legen ist heute entscheidender denn je, um Ziele zu erreichen. Die Geschäftswelt wird immer internationaler, schneller und komplexer. Umso wichtiger ist es Unwichtiges loszulassen, und seine Energien auf das Wesentliche zu konzentrieren. Sonst bleibt die eigentliche Führungsarbeit auf dem Schreibtisch liegen, weil der Chef überall den „Retter“ spielt. Er mischt sich in das operative Geschäft ein.

**Das hört sich an wie ganz normales Prioritätensetzen. Was soll daran neu sein?**

MJ: Prioritäten setzen ist ein Teil der Führungskompetenz „Loslassen“. Das heißt, den Fokus auf seine Aufgaben zu legen. Zunächst einmal erfordert das eine große Portion Mut, da man als Führungskraft nicht mehr die Kontrolle über alles hat und jedes Detail lenkt. Der Chef entscheidet nicht mehr alles selbst, macht nicht mehr alles selbst und investiert seine Arbeitszeit für echte Chefsachen, delegiert andere Aufgaben und vertraut auf die Fähigkeiten seiner Mitarbeiter.

**Weglassen ist doch einfach. Eine Herausforderung ist es doch eher, Ziele zu erreichen, oder nicht?**

MJ: „Weglassen“ ist besonders für viele ehrgeizige Menschen die größte Herausforderung. In einer Führungsposition lauern vor allem zwei Gefahren, sich von seinen eigentlichen Aufgaben ablenken zu lassen: Erstens kämpfen viele mit der Fülle an Möglichkeiten und Marktchancen. Die Entscheidung, sich auf wenige Projekte zu fokussieren, birgt das Risiko, andere gute Chancen zu verpassen. Dieses Risiko einzugehen ist aber wichtig, um die gewählten Projekte zum Erfolg zu steuern. Zweitens gibt es jede Menge interne Angelegenheiten, die ablenken. Meetings sind viel zu lange und teilweise sogar unnötig. Mitarbeiter delegieren oft aus Unsicherheit die Verantwortung nach oben zurück. Nimmt der Chef das an, greift er in das operative Tagesgeschäft ein, das gar nicht in den Aufgabenbereich einer Führungskraft fällt. Lässt man sich leicht ablenken und beschäftigt man sich mit Dingen, die nicht zu den Chefsachen gehören, verstopft man seinen Kalender und Wesentliches bleibt liegen. Loslassen und fokussieren können sind aber Grundvoraussetzungen dafür, seine gesetzten Ziele zu erreichen.

**Wie hilft loslassen und fokussieren konkret, seine Ziele zu erreichen?**

MJ: Wenn der Chef alles selbst entscheidet, ist die Firma nur so schlau wie der Chef. Wenn der Chef sich auf seine Aufgaben fokussiert und nicht nur einen Teil der Verantwortung sondern auch das operative Geschäft loslässt, kann er die Kreativität seiner Mitarbeiter ideal nutzen. Dafür muss er geschickt delegieren und abgeben können. Das ist leider oft schwieriger als es sich anhört. Viele Manager sind einfach daran gewöhnt, sich um alles zu kümmern, weil sie sich für alles verantwortlich fühlen.

### PRESSEKONTAKT - MONA SCHNELL PUBLIC RELATIONS

Mona Schnell + Corinna Grund  
Avenariusstr. 15a  
22587 Hamburg

Fon: 040 - 350 710 411  
Mobil: 0163-78 430 29  
E-Mail: [post@monapr.de](mailto:post@monapr.de)  
[corinna@monapr.de](mailto:corinna@monapr.de)

# MARKUS JOTZO

## Leadership Development

### **Der Chef ist doch aber letzten Endes tatsächlich für alles verantwortlich.**

MJ: Ja, für die Ergebnisse sind Chefs verantwortlich. Aber nicht dafür, alles selbst zu tun und alles alleine zu erreichen.

### **Wenn Führungskräfte so vieles loslassen sollen, was fällt denn dann in ihren Aufgabenbereich?**

MJ: Sechs von zehn Managern haben zu wenig Zeit für Strategie und Konzeption – eine ihrer wirklichen Kernaufgaben – weil sie sich ablenken lassen. „Exzellent Führen“ heißt vor allem zwei Dinge tun: Erstens dafür sorgen, dass das Team an den richtigen Aufgaben arbeitet und nicht nur die Aufgaben richtig erledigt. Mit anderen Worten: Der Chef kümmert sich darum, die richtigen Strategien und Konzepte zu entwickeln, die die Leistung der Abteilung vorbereiten. Zweitens bedeutet „Exzellent Führen“, die PS der Mitarbeiter auf die Straße zu bringen. Die Motivation der Mitarbeiter hoch halten und die Fähigkeiten der Mitarbeiter im Laufe der Zeit systematisch zu entwickeln.

### **Hört sich logisch an. Warum fällt das dann vielen Führungskräften so schwer, das zu tun?**

MJ: Gute Führungskräfte sind ehrgeizig, zielorientiert und erfolgsbesessen. Die meisten von ihnen haben sich selbst hochgearbeitet und sind deshalb daran gewöhnt, alles selbst umzusetzen. Oft führt häufig der eigene hohe Anspruch dazu, dass sie von anderen eingebrachte, gute Ideen als unzureichend und unpassend ansehen.

### **Welche Lösung schlagen Sie vor?**

MJ: Führungskräfte sind dann erfolgreicher, wenn Sie ab und zu ihr zu großes Ego parken und anderen Menschen und deren Ideen neben ihren eigenen eine Chance geben. Wenn Führungskräfte für eine Sache kämpfen, ist ein starkes Ego gut. Aber eben nur dann. Für den Erfolg einer Abteilung ist aber die Kreativität und das Engagement aller Mitarbeiter entscheidend. Daher ist ein Chef, der alles entscheidet, viel zu viel redet und andere kaum zu Wort kommen lässt, schädlich für das Unternehmen.

Meine Lösung bereitet vielen Chefs Schmerzen und viele Führungskräfte hören das nicht gern. Ich fordere: Mehr Parkplätze fürs Führungskräfte-Ego.

### **Tatsächlich aber können Mitarbeiter viele Dinge nicht so gut wie der Chef. Das führt doch automatisch zu Produktivitäts-Verlusten.**

Das wäre zutreffend, wenn Führungskräfte blind loslassen und an irgendjemanden delegieren würden. Das wäre ungünstig, da stimme ich Ihnen zu. Notwendig ist schrittweises Delegieren mit Schulterblicken in vorher vereinbarten Zeitabständen. Das lässt die Führungskraft ruhig schlafen und bietet die Möglichkeit, rechtzeitig einzugreifen, wenn wirklich einmal etwas aus dem Ruder läuft.

Parallel zu den Schulterblick-Gesprächen hat die Führungskraft dann die Aufgabe, den Lernprozess des Mitarbeiters zu unterstützen oder durch erfahrene Kollegen unterstützen zu lassen.

### **PRESSEKONTAKT - MONA SCHNELL PUBLIC RELATIONS**

Mona Schnell + Corinna Grund  
Avenariusstr. 15a  
22587 Hamburg

Fon: 040 - 350 710 411  
Mobil: 0163-78 430 29  
E-Mail: [post@monapr.de](mailto:post@monapr.de)  
[corinna@monapr.de](mailto:corinna@monapr.de)

# MARKUS JOTZO

## Leadership Development

### **Wenn Mitarbeiter mehr Aufgaben vom Chef erhalten, dann sind die doch auch schnell überlastet, nicht wahr?**

Auch gute Mitarbeiter stellen sich immer wieder die Frage: Was hat Priorität, was lasse ich los oder wofür investiere ich weniger Zeit? Leider wird auf allen Ebenen Zeit für weniger Wichtiges verschwendet. Gute Führungskräfte fragen nach und kümmern sich um Ihre Leute: Auch Mitarbeiter benötigen die Fähigkeiten „Loslassen“ und „Fokussieren“. Ich propagiere keinen „Laissez-faire“ Führungsstil. Denn der unterstützt das Lernen von Mitarbeitern viel zu wenig. Wenn wir wachsenden Herausforderungen des Marktes klug begegnen möchten, dann geht das nur mit Mitarbeitern, die heute besser qualifiziert sind, als sie es gestern noch waren. Dafür ist das pro-aktive Entwickeln von Mitarbeitern durch Führungskräfte essenziell.

### **Sie sind Trainer und Speaker für Führungskompetenz. Wie gehören diese beiden Bereiche zusammen?**

Im Vortrag gebe ich Inspirationen, definiere Best-Practices und gebe meinen Zuhörern direkt umsetzbare Anstöße zum Handeln. Die stammen aus meiner eigenen Führungs-Erfahrung, von erfolgreichen Unternehmen und von den Teilnehmern meiner Trainings. Der direkte Kontakt zu meiner Zielgruppe in Trainings lässt mich immer wieder Konzepte hinterfragen und schenkt mir immer wieder neue Inspirationen.

#### **PRESSEKONTAKT - MONA SCHNELL PUBLIC RELATIONS**

Mona Schnell + Corinna Grund  
Avenariusstr. 15a  
22587 Hamburg

Fon: 040 - 350 710 411  
Mobil: 0163-78 430 29  
E-Mail: [post@monapr.de](mailto:post@monapr.de)  
[corinna@monapr.de](mailto:corinna@monapr.de)