



Führungskultur und Change Management / Fünf Tipps, wie Sie Mitarbeiter für Neues motivieren

Der Faktor Mensch bleibt entscheidend

Innovationsdruck, Prozessoptimierung und der Erfolgsdruck schwarzer Zahlen: Geschäftsführung und Topmanagement stehen laufend in der Verantwortung, notwendige, strategische Veränderungsprozesse zu initiieren und zu steuern. Doch Changeprozesse sorgen für Unsicherheit in der Belegschaft, aufkommende Widerstände und Blockaden können den Wandel und unter Umständen den Fortbestand eines Unternehmens ernsthaft gefährden. Mit wachsendem Erfolgsdruck wird die emotionale Welt der Mitarbeiter als überflüssiger Wohlfühlfaktor schnell von der Change-Agenda entfernt. Wer den Blick nicht auf das Innenleben seiner Mitarbeiter lenkt, kann weder Sand im Getriebe lokalisieren noch die Ressourcen seiner Mitarbeiter zu Tage befördern. Lesen Sie fünf Tipps der School of Facilitating, wie Geschäftsführung und Top-Management ungenutzte Potentiale identifizieren, emotionale Barrieren unter den Mitarbeitern auflösen und eine langfristige Bereitschaft zur Veränderung herstellen.

Haltung vorleben: Offenheit und Zuversicht für neue Wege

Führung erfordert, in komplexen und ambivalenten Situationen zu entscheiden. Geschäftsführung und Topmanagement sollten also bereit sein, das vertraute Denken und Verhalten immer wieder zu spiegeln und zu hinterfragen. Geht es Ihnen darum, bewährte Leitfäden und Best-Practice-Modelle auf neue Ziele zu übertragen? Oder möchten Sie gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern ein neues Meer an Möglichkeiten erschließen? Die eigene Haltung, Offenheit und Zuversicht gegenüber der Zukunft strahlen entscheidend auf Ihre Mitarbeiter aus, beflügeln Motivation und Ideenfindung.

Störsignale früh erkennen und ernst nehmen

Geschäftsführung und Topmanager tun gut daran, offene oder verdeckte Widerstände im Team rechtzeitig wahrzunehmen. Achten Sie schon auf leise Signale aus den Reihen Ihrer Mitarbeiter und nehmen Sie die Grenzen ernst, die Ihnen die Mitarbeiter aufzeigen. Konflikte und Blockaden reflektieren immer auch ein Wertegerüst, das Ihr Mitarbeiter für eine fruchtbare Zusammenarbeit benötigt. Eine Umgebung, in der ein Mitarbeiter sich emotional zeigen darf, macht die Umkehrung von Widerstand und Ängsten in positive Team-Energie erst möglich.

Potentiale freilegen, neue Perspektiven öffnen

Ihre Mitarbeiter sind Spezialisten und Gefährten zugleich. Denn sie verfügen nicht nur über Detailkenntnisse in ihrem Arbeitsbereich sondern auch über ein sehr genaues Bild notwendiger Maßnahmen und Veränderungen für die Zukunft. Bergen Sie diesen Ideenschatz: Hören Sie achtsam zu und üben Sie sich in Offenheit auch für ungewöhnliche Perspektiven. Wo neuartige Szenarien ausgesprochen werden dürfen, entsteht ein ideenfreundliches Klima. Das beflügelt Ihre Mitarbeiter und fördert wertvolle neue Ansätze zu Tage.

Verantwortung und Motivation stärken

Verantwortung und Motivation stehen in einem engen Zusammenhang. Ihr Nährboden ist das Vertrauen, das Sie Ihren Mitarbeitern mit der Delegation wichtiger Aufgaben signalisieren. Indem Sie ihnen Handlungsräume eröffnen und sie diese eigenverantwortlich gestalten lassen, motivieren Sie Ihre Mitarbeiter zu Verantwortung, und erhöhen ihre Bereitschaft, sich erfolgreich für neue, gemeinsame Ziele einzubringen.

Das Nichtplanbare einkalkulieren

Unsere Realitäten sind vielschichtig und uneindeutig – die eine, richtige Lösung gibt es in aller Regel nicht. Bereiten Sie sich und Ihre Belegschaft auf nichtplanbare Situationen vor. Etablieren Sie eine Kultur, die Fehler zu Lernfeldern macht. Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter, Entscheidungen auch auf unsicherem Terrain zu treffen und dabei die Wachsamkeit für die Auswirkungen ihrer Entscheidungen – ob gewollt oder ungewollt - nicht zu verlieren. So verstärken Sie ein Klima echter Innovation und Entwicklung – zu der eben auch das Lernen aus dem Scheitern gehört.



Die School of Facilitating

Die School of Facilitating ist auf die Entwicklung und Weiterbildung von Führungskräften, Personalern und Beratern spezialisiert und bietet Ausbildungen im Facilitating "Führen in Veränderung" an. Schwerpunkte bilden die Bereiche Organisationsentwicklung, Change Management und Führung. Zu ihren Kunden zählen Führungskräfte internationaler Konzerne, dem Mittelstand oder der Verwaltung, darunter BASF, BBDO, Boehringer GmbH, Carl Zeiss AG, EADS Deutschland, Volkswagen AG und andere.

Was ist Facilitating Change?

Die Methode des Facilitating Change ist ein neuer und zeitgemäßer Ansatz einer am Menschen orientierten Führungskultur. Facilitating befähigt Menschen, Veränderungsprozesse zu initiieren und zu begleiten. Der Ansatz basiert auf der Überzeugung, dass jeder Mitarbeiter eines Unternehmens über ein inneres Bild der Zukunft verfügt, und gleichzeitig das notwendige Potenzial und das Wissen für eine Veränderung und Entwicklung besitzt. Allerdings müssen Mitarbeiter ihren eigenen Zugang dazu erst finden. Als Facilitatoren ausgebildete Führungskräfte, Coaches oder Berater verfügen über ein erweitertes Prozess- und Dynamikverständnis für bewusste und unbewusste Strategien und Verhaltensmuster, die Menschen und Teams in Phasen der Veränderung zeigen. Sie sind geschult, zu differenzieren, welche Muster und Strategien den Veränderungsprozess unterstützen, welche ihn behindern und welcher zeitliche Rahmen individuell erforderlich ist.

Für Geschäftsführung und Top-Management: Executive Programm Facilitating

Unternehmen befinden sich in einem ständigen Wandlungsprozess. Ordnung und Unordnung, Stabilität und Instabilität wechseln sich ab, sorgen für Bewegung. In herkömmlichen Führungsansätzen steht das Top-Management an der Spitze. Seine Aufgabe ist es, das Unternehmen zu führen, zu ziehen und durch den Prozess zu leiten. Oftmals drohen dabei die unterschiedlichen Geschwindigkeiten das Unternehmen zu zerreißen. Im Executive Programm Facilitating erhalten Entscheider im Top-Management Anleitung und Instrumentarien, Barrieren innerhalb ihrer Organisation als auch die im System verborgenen Ressourcen für erfolgreiche Veränderung zu identifizieren und die Wirksamkeit Ihrer Change-Prozesse zu steigern.

Starttermin ist der 20. Juni 2014 in Berlin.

Für Führungskräfte: Die Facilitator-Ausbildung

Einmal jährlich bietet die School of Facilitating eine Ausbildung zum Facilitator an. Die Ausbildung richtet sich an Führungskräfte, Personalentwickler, Coaches und Berater. Leitfaden der Ausbildung ist die Theorie U des MIT-Forschers Claus Otto Scharmer. Seine Methode des „Presencing“, ermöglicht es Führungskräften, von der Zukunft her zu führen, das heißt Potenziale und Zukunftschancen zu erkennen und in Veränderungsprozessen zu nutzen. In insgesamt sieben Modulen werden Eigen- und Fremdwahrnehmung, die eigene Haltung in der Begleitung von Menschen, der Umgang mit Widerständen, die Weiterentwicklung von Teams und die Dynamiken in Changeprozessen erlebbar gemacht. Die Ausbildungen sind nach den Richtlinien der European Coaching Association zertifiziert und finden in Berlin, Wien und Baden-Württemberg statt.

Die nächste Ausbildung startet am 09. Oktober 2014 in Berlin.

Handbuch Facilitating Change

Mehr über die Praxis des Facilitating Change und Methoden des Facilitators sind nachzulesen im Handbuch „Facilitating Change. Mehr als Change Management: Beteiligung in Veränderungsprozessen optimal gestalten“. Von Karin Beutelschmidt, Renate Franke, Markus Püttmann und Barbara Zuber.

Beltz Weiterbildung. Erschienen im November 2013, 1. Auflage, 202 Seiten, gebunden. EUR 39,95. ISBN 978-3-407-36546-0.

<http://www.beltz.de/de/weiterbildung/beltz-weiterbildung/titel/facilitating-change.html>

Infos und Kontakt:

School of Facilitating

Renate Franke

Tel.: +49 (0) 30 326 013 66

franke@school-of-facilitating.de

www.school-of-facilitating.de

Kontakt Presse:

Gudrun Greiling

Tel.: +49 (0) 30 683 245 81

presse@school-of-facilitating.de