



## Führung und Nachwuchskrätemangel/ Neue Termine Führungskräfte-Training

# Sechs Grundsätze für eine mitarbeiterorientierte Führung

**Wertschätzung und Anerkennung, das belegen zahlreiche Studien, sind für Mitarbeiter die größten Motivations- und Bindungsfaktoren. In Zeiten eines sich verschärfenden Nachwuchskrätemangels können Unternehmen mit einer mitarbeiterorientierten Führungskultur punkten. Allerdings sehen sich viele Führungskräfte mit dieser zusätzlichen Facette ihrer Rolle überfordert. Lesen Sie sechs Führungsgrundsätze der School of Facilitating, die Führungskräfte befähigen, Motivation und Arbeitszufriedenheit im Team sicherzustellen und gute Mitarbeiter zu binden und zu halten.**

### **Überzeugen: Mit Herz und Hirn!**

Emotionen im Job sind tabu, so heißt es. Allerdings braucht Lernen, Entwicklung und Fortschritt vor allem eines: emotionale Beteiligung. Zeigen Sie Ihren Mitarbeitern, wofür Sie stehen und wo Sie Ihr Team hinführen wollen. Vernachlässigen Sie dabei nicht die Ängste, Sorgen und Wünsche Ihrer Mitarbeiter. Ihr Einfühlungsvermögen ist gefragt, wenn es darum geht, Stolpersteine aus dem Weg zu räumen und innere Blockaden aufzulösen. Ihr Herzschlag für gemeinsame Ziele und Ihre Empathie signalisieren: Hier ist es lebendig. Das löst mögliche Spannungen und befeuert ganz wesentlich die positive Team-Energie.

### **Vertrauen leben**

Emotionalität und Verständnis geraten zu Worthülsen, wenn ein Chef seinen Mitarbeitern nicht wirklich vertraut. Durch Loslassen und Fördern, durch die Abgabe von Kontrolle und die Übertragung von Verantwortung zeigen Sie Vertrauen in die Fähigkeiten Ihrer Mitarbeiter und stellen so die innere Bezogenheit untereinander und zu anstehenden Herausforderungen her.

### **Offenheit für neue Perspektiven herstellen**

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.

### **Leise Signale erkennen, Widerstände ernst nehmen**

Druck und Belastung in unseren Arbeitswelten nehmen zu. Eine Führungskraft tut deshalb gut daran, offene oder unbewusste Widerstände im Team rechtzeitig wahrzunehmen. Achten Sie schon auf leise Signale im Team und nehmen Sie die Grenzen ernst, die Ihnen die Mitarbeiter aufzeigen. Überprüfen Sie Zielerreichungsparameter und Arbeitstempo: Mitunter macht eine Entschleunigung von Prozessen Sinn, wenn sich zeigt, dass die gewählten Vorgehensweisen nicht ausgereift sind. Etablieren Sie eine Kultur, die Fehler zu Lernfeldern machen. Mit einer gründlichen Überprüfung der einzelnen Arbeitsschritte entwickeln Sie und Ihr Mitarbeiter so möglicherweise die tragfähigeren Lösungen – und verstärken ein Klima des Vertrauens und der Entwicklung.

### **Wertschätzung und Anerkennung zeigen, Beziehung gestalten**

Anerkennung ist der Sauerstoff für menschliche Beziehungen, so ein deutsches Sprichwort. Allerdings: Sie sollte aufrichtig sein. Das regelmäßige, differenzierte und konstruktive Gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter ist die tragende Säule für einen wertschätzenden, vertrauensvollen und motivierenden Umgang miteinander.

### **Vorbild sein – auch in komplexen Situationen**

Führung erfordert, in komplexen und ambivalenten Situationen zu entscheiden. Unsere Realitäten sind vielschichtig und uneindeutig – die eine, richtige Lösung gibt es in aller Regel nicht. Eine Führungskraft muss also bereit sein, das vertraute Denken und Verhalten immer wieder zu spiegeln und zu hinterfragen. Wo der eine noch erfolgsvalide Theorien, Leitfäden und Best-Practice-Modelle aus der Vergangenheit in der Schublade hütet, schaut der andere bereits mit Herzklopfen auf das Meer der Möglichkeiten, das sich vor ihm ausbreitet. Die innere Haltung entscheidet, wie offen eine Führungskraft für nachhaltige Erneuerung oder Verbesserung ist. Zuversicht, Vertrauen in die Zukunft und Gestaltungswillen: Diese drei Eigenschaften sorgen für Orientierung und Ansporn bei Ihren Mitarbeitern.



### **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 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.**

### **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.**

### **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](mailto:franke@school-of-facilitating.de)

[www.school-of-facilitating.de](http://www.school-of-facilitating.de)

Kontakt Presse:

Gudrun Greiling

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

[presse@school-of-facilitating.de](mailto:presse@school-of-facilitating.de)