

Aus der täglichen Praxis der Führungskräfte-Trainings

In diesem Abschnitt des Artikels befragen wir die Experten, mit welchen Problemen und Fragestellungen die Trainees ins Seminar kommen und wir erfahren, welche Tools die einzelnen Trainer anwenden, um die aktuellen Herausforderungen ihrer Seminarteilnehmer auch zufriedenstellend und erfolgreich zu lösen.

Gerald Ziegler begibt sich mit seinen Trainees auf Abenteuerreise:

»Wir gehen in unseren Führungskräfte-Trainings völlig neue Wege und betrachten unser Entwicklungsprogramm als Abenteuerreise zur Stärkung der eigenen Persönlichkeit. Da gibt es die unterschiedlichsten Stationen, wie beispielsweise eine meditative Wanderung in den Bergen, bildnerische Darstellung des eigenen Lebensflusses, aber auch kreative Aufgabenstellungen, wie Malen und Trommeln mit anschließenden intensiven Reflexionen. Es

kommen aber auch die Experten-Inputs aus Wissenschaft und Praxis nicht zu kurz. Wir betrachten jede Führungskräfte-Entwicklung als Prozess und achten besonders auf den Moment, und darauf, was die Menschen gerade benötigen. Dies kann von vorgefertigten Konzepten durchaus abweichen, wir haben Freude daran, neue Wege zu beschreiten.«

Karin Norek-Frank über die Problemstellungen: »Führungskräfte beschäftigt sehr oft die Frage, wie sie ihr Team motivieren können, wie sie ausnahmslos alle ins Boot holen können. Ganz allgemein besteht ein großer Wunsch darin, das persönliche Repertoire an Techniken in der Kommunikation zu verbessern, um möglichst reibungslos die gesteckten Ziele zu erreichen. Manche Führungskräfte – vor allem neue – sind in dem Irrglauben, den Mitarbeitern

im Sinne eines partizipativen Führungsstils mehr oder weniger alles recht machen zu müssen. Auch einmal nein sagen zu dürfen und klare Grenzen aufzuzeigen, sorgt hier oft für große Erleichterung – auch wenn das immer wieder schwierig ist.«

Und die Tools dazu:

Norek-Frank: »Wir arbeiten nach wie vor sehr gerne mit Übungen im Freien, weil sich hier Führungssituationen oft in einem räumlich größeren Umfeld simulieren lassen und wir dann Besonderheiten z. B. zum Thema Kommunikation und Kooperation gut aufarbeiten können. In einem weiteren Schritt geht es dann darum, die Brücke in die tägliche Berufspraxis zu schlagen.

Das gute, alte Video-Feedback halten wir nach wie vor für ein ganz wichtiges Tool, weil sich einerseits Techniken gut nachvollziehen, üben, verfeinern lassen, also gut an Stärken arbeiten lässt. Andererseits dient es auch dazu, das aufzuzeigen, was nicht so optimal läuft und hier kann die Führungskraft dann ganz gezielt ansetzen. Ein Klassiker ist beispielsweise bei vermutetem Widerstand das Gegenüber »nieder zu reden« – die Videokamera zeigt diese Tendenz schonungslos.«

Manfred Wagner: »Die größte Herausforderung sehen die meisten im Umgang mit den verschiedensten Typen von Mitarbeitern. Das Gleichgewicht zwischen Kumpel und Chef ist auch oft Thema, ebenso wie nachhaltige Motivation des Teams.«

Und die Tools dazu: Manfred Wagner trainiert mit Lamas.

Wagner: »Man erwartet von Führungskräften Visionen, Zielstrebigkeit und Durchsetzungsvermögen, ohne andere zu verletzen. Dabei sollen sie der ruhende Pol im Team sein, im Gleichgewicht und in sich ruhend. Ehrliches Feedback vermissen Führungskräfte jedoch meist. Kein anderes Tier bietet eindeutige Feedbacks zu all diesen Fähigkeiten als das Lama. Wie



Mitarbeiter im Unternehmen fordern Lamas, dass ihre Führungskräfte ihren Job auch machen. Sie reagieren positiv auf klare Ziele und eindeutige Anweisungen, die zudem ihrer Persönlichkeit entsprechend vermittelt werden. Um das zu leisten, muss sich der Teilnehmer beim Führen des Lamas auf seinen Schützling einlassen und die Signale richtig deuten. Führungskräfte müssen ein hohes Maß an Flexibilität besitzen. Und Flexibilität ist beim Lama-Wandern in den Karnischen Alpen auf jeden Fall gefragt. Mit dem Lama an einem Steilhang zu wandern, gehört noch zu den leichteren Aufgaben. Es im Morgengrauen nach einer Nacht im Freien vom Hochlager aus auf den Gipfel zu führen, setzt schon mehr Vertrauen voraus.«

Das besondere an Lamas sind die unterschiedlichen Charaktere, die Teilnehmer bekommen fast immer das ihrem eigenen Typus entsprechende Tier! Wagner: »Gleichzeitig kann man Lamas mit reiner Autorität nicht führen, man muss ihnen begegnen, auf Augenhöhe. Vertrauen gewinnen geht nur, wenn man das Tier so akzeptiert wie es ist, dann erkennt das Lama den anderen als Alpha-Tier an, niemals als seinen Herren! Und so folgt es den Anweisungen, fast ohne Worte! Das ist wahrscheinlich der wesentliche Unterschied – abgesehen davon geht die Ruhe und Gelassenheit auf die Teilnehmer über, alles ganz einfach und natürlich. Und die Begegnung gelingt fast jedem sehr gut und rasch. Das erzeugt ein Glücksgefühl, der Alltag bleibt zurück, Herausforderungen sind keine Belastung mehr, sondern eher Chancen. Man wird dadurch wieder mehr zum Chancendenker, bekommt mehr Mut, hohe Wahrnehmungsgenauigkeit.«

Thomas Aringer (Geschäftsführer 5p Consulting) sagt zu den alltäglichen Erwartungen im Training: »Erwartung der meisten Führungskräfte ist es, ihren Führungsalltag in das Training zu integrieren und mit den realen Fällen der nächsten Tage und Wochen zu arbeiten. So wird das Training relevant und effizient. Dazu setzen wir Case Studies, erlebnisorientierte Einzel- und Gruppenübungen, Rollenübungen, Selbstreflexionstools, Reflecting Teamsessions und andere mehrperspektivische Feedback-Formen ein.

Eine Aufwertung erfahren Trainings durch die Integration von 360°-Feedbacks. Sie bestehen aus zwei Teilen: Ein Workshop mit Moderationselementen, u. a. aus Markt-

platz, World Cafe, Open Space und Aufstellungen mit dem Fokus, gemeinsame Führungsthemen auf Systemebene zu verbessern. Und einem zweiten, persönlichen Trainingsteil, in dem sich vor allem reflexive Methoden aus Coaching und Intervention als wertvoll erweisen. Bei Zielgruppen, für die persönliche Reflexion im Vordergrund steht, ermöglicht die Kombination

aus PEP-Potenzialeinschätzung plus individuellem Coaching plus Training, in dem die unterschiedlichen Profile und Stärken der Teilnehmer als Ressource genützt werden, die Erweiterung des Handlungsspektrums jedes Teilnehmers.«

Michaela Stark: »Viele kommen erst mal gestresst im Seminar an, mit der Idee

LEAD

A

M

A

...natürlich führen

Das etwas andere Führungskräfte Seminar, 3 Tage

he it she it she
sh it she it she
MERO
it she it he it

Die Methode für Nachhaltigkeit!

ichtraining.at
lamaseminar.at

Von Kötschach im Kärntner Gailltal aus, wandern Sie mit Lamas in den Gailltaler Alpen bis in Höhen von 2200m, und erleben auf natürliche Weise, worauf es beim Führen wirklich ankommt.



Lehrgänge zum/zur BusinesstrainerIn – Businesscoach

inkl. Zertifizierung zum wingwave Coach
alle Diplomehrgänge als Kooplehrgänge mit MBA* buchbar
(Investition für MBA in Fernlehre € 6.000,-)

- Weiterbildung für TrainerInnen, Coaches, LSB-BeraterInnen
- Seminare zur Steigerung der Führungskompetenz & Erweiterung der sozialen Kompetenz im Business
- Einzel- und Teamcoaching, wingwave Coaching

Diplomausbildungen zum/zur
WirtschaftstrainerIn – Wirtschaftscoach – Führungskräfte – Experten mit MBA



office@ctc-academy.at | www.ctc-academy.at | Tel.: 01/276 25 52




Würden Sie als KapitänIn das Steuer Ihres Schiffs abgeben?
An jemanden außerhalb der eigenen Crew?

Ganz sicher.

blaufeuer – Lotsendienst für Führungskräfte

www.blaufeuer.at

Erfolgsfaktor Networking?

Kennen Sie die Menschen, die den ganzen Tag arbeiten, sich nie beklagen und die trotzdem nicht befördert werden? Kennen Sie die Menschen, die beruflich wie privat viel leisten, die aber trotzdem nicht erfolgreich sind? Kennen Sie die Menschen, die immer den falschen Anwalt nehmen und ihre Prozesse verlieren?

»Wenn Sie nicht zu diesen Menschen gehören wollen, dann ist das Grund genug, persönliches Networking zu betreiben«, erklärt Netzwerkspezialistin Mag. Dr. Magda Bleckmann (Connecting – Coaching – Consulting Bleckmann Unternehmensberatung). »Dann erst haben Sie die Möglichkeit, über Ihr persönliches Netzwerk rechtzeitig und als einer der Ersten zu erfahren, wenn eine Position neu besetzt wird, oder Ihr Job in Gefahr ist. Die Vorteile von Netzwerken liegen auf der Hand: Es werden Empfehlungen ausgetauscht und Türöffner gefunden.« Und Magda Bleckmann führt weiter aus:

Die Erfolgsformel

Beobachten Sie Personen, die langfristig und dauerhaft erfolgreich sind und hohe Positionen bekleiden. Die mir bekannten erfolgreichen Menschen verfügen über einen großen Freundes- und Bekanntenkreis. Sie nehmen an vielen Veranstaltungen teil und haben keine Probleme, mit anderen Menschen ins Gespräch zu kommen, sie haben sogar Spaß und Interesse daran. Sie sind bereit zu geben sowie sich für ihre Freunde einzusetzen und unternehmen gerne gemeinsam etwas. Das Besondere daran ist, dass es für sie keine Arbeit ist und sie tun das selbstverständlich in ihrer Freizeit und sind darüber hinaus bereit, für die Firma vieles zu opfern.

Die Erfolgsformel lautet:

Leistung + Networking = Erfolg

Was ist Networking?

Es reicht nicht aus, Kontakte zu knüpfen, Visitenkarten zu sammeln und Treffen zufällig zustande kommen zu lassen. Die Kunst liegt darin, Kontakte bewusst zu planen und zu pflegen. Dazu benötigen Sie eine Adressdatei mit zusätzlichen persönlichen Informationen, die sie regelmäßig warten. Um sich zu einem erfolgreichen Networker entwickeln zu



können, müssen Sie sich Ihres Netzwerkes bewusst sein, die Netzwerkgröße kennen und wissen, dass Networking Zeit kostet und bereit sein, diese zu investieren, denn langfristig spart es Ihnen Zeit und Geld.

Networkingregeln

- Zuerst geben und dann nehmen. Wenn Sie sich zuerst und ohne Hintergedanken für andere einsetzen und helfen, dann zeigen Sie Ihr persönliches Engagement.
- Geduld haben und viel Zeit investieren. Es wird nicht ausreichend sein, sich kurzfristig für ein Anliegen an einem Verein oder einer Interessensgemeinschaft zu beteiligen, und so auf den schnellen Erfolg zu warten.
- In guten Zeiten sollten Sie regelmäßig Ihre Beziehungen pflegen, z. B. mit Geburtstagswünschen, regelmäßigen Anrufen oder jährlichen Einladungen.

Erfolgstipps für Networking

- Bringen Sie Ihre Adressdatei auf den neuesten Stand.
- Tragen Sie Kontaktnotizen und besondere Interessen ein.
- Teilen Sie Ihre Kontakte nach Wichtigkeit ein und planen Sie regelmäßige Treffen.
- Erweitern Sie Ihr Netzwerk und nutzen Sie jede Möglichkeit, neue Kontakte zu knüpfen.
- Werden Sie Meister im Smalltalk.
- Seien Sie immer freundlich und positiv.
- Melden Sie sich innerhalb der ersten Woche nach dem Erstkontakt wieder und bleiben Sie bewusst in Kontakt.
- Überlegen Sie welche Netzwerke zu Ihnen passen und nehmen Sie daran teil.
- Bedenken Sie zuerst, was Sie in das Netzwerk einbringen können und wie Sie hilfreich sein können.

www.magdableckmann.at

durch aktiven Blackberry-Gebrauch den Laden daheim am Laufen zu halten und in der Hoffnung, zwischendrin noch die schnellen Patentrezepte und Allheilmittel einsacken zu können. Wenn sie dann angekommen sind und der Blackberry nur noch in der Pause bedient wird, dann geht es oft um Fragen der eigenen Orientierungslosigkeit (hauptsächlich beim mittleren Management), vor allem bei schlecht bzw. nicht vorhandener Informationspolitik. Es geht auch immer wieder um die eigene Überforderung oder die der Mitarbeiter und sehr viel auch um Fragen im Umgang mit demotivierten und/oder fachlich überforderten Mitarbeitern. Auffällig ist, wie wenig Wissen es im mittleren Management, auch in Großkonzernen, zum Thema Change-Management und Führen in Veränderung gibt. Hier geht's meist um die Vermittlung von Tools und um das Verständnis für die psychodynamischen Aspekte in Veränderungen. Die Teilnehmer sind weniger an theoretischem Wissen, sondern stark an umsetzungsorientierten Impulsen interessiert, die sich konkret auf ihre Arbeitssituation beziehen.«

Und die Tools dazu:

Stark: »Aus den oben angesprochenen Gründen der Praxistauglichkeit arbeiten wir im Wesentlichen mit den mitgebrachten Fallbeispielen und Praxisfällen unserer Teilnehmer. Es geht darum, die persönliche Reflexionsfähigkeit der Teilnehmer zu erhöhen, um ihnen die Möglichkeit zu geben, ihr Führungshandeln auch jenseits von Trainings überprüfen und verbessern zu können. Dazu gibt es Vorbereitungsaufgaben und Unterlagen, womit auch die schnelle Arbeitsfähigkeit im Seminar erhöht wird. Langatmige theoretische Inputs kürzen wir ab, indem sich die Teilnehmer schon vor dem Seminar alleine oder in Peergroups mit den Inhalten vertraut machen. Nachbereitungsaufgaben und Mini-reflexions-Workshops zur Erhöhung der Lernkurve runden die Seminare ab.« Und über ihre Seminar-Zukunft sagt Michaela Stark: »Unser nächster Schritt in diesem Zusammenhang wird die Einführung von Webinaren sein, die vor allem auch bei großer, räumlicher Entfernung einen kostengünstigen Erfahrungsaustausch und Lerntransfer möglich machen.«

Yvonne van Dyck beschreibt ihre Tools beim Führungskräfte-Seminar:

»Ich habe dafür den id' LOOP in der Führung entwickelt. Er zeigt die Dynamik der

Entwicklung von Organisationen, Einzelnen und Ideen. Er ist ein Übersetzungstool zwischen den unterschiedlichen Welten. Er ist komplex und nicht kompliziert und sehr nah an der Praxis. Er ist multidimensional: Kommunikation mit sich selbst, mit einzelnen Mitarbeitern, im Team und innerhalb der Organisation.«

Veronika Aumaier zu den Problemstellungen im Seminar: »Inhalt: Wissens-Input, praktische Lösungsansätze, Berücksichtigung der persönlichen Fallbeispiele und allgemeine und konkrete Führungssituationen.«

Und ihre Tools dazu:

»Derzeit am bedeutungsvollsten, weil am nachhaltigsten, erleben wir das Setting: Einzeltraining/-coaching (Anonymität, ausschließliche Aufmerksamkeit, hohe Effektivität) und 2 Teilnehmer mit Coach/Trainer (ergänzt das Einzelsetting mit Lernen vom anderen, Perspektivenwechsel, Rollenspiele). Gefolgt von Kleingruppencoachings (ca. 4 Teilnehmer). Out aus unserer Sicht bei Führungsseminaren, die Verhaltensänderungen bewirken sollen, sind Trainings ab ca. 10 bis 20 Teilnehmer. Dieses Setting ist nur zielführend bei reiner Wissensvermittlung, oder mit mehreren Coaches/Trainern. Wir verwenden lösungsorientierte Fragetechnik, systemische Intervention, Elemente aus der Aufstellungs- und Strukturarbeit, Rollenspiele, Fallbeispiele, EDV-basierende Potenzialanalysen, Selbstpräsentationen etc.«

Katharina Fischer-Ledenice erkennt folgende aktuellen Problemstellungen: »Häufig kommen Kunden in ein Hernstein Seminar und erwarten sich schnelle Pauschallösungen für bestehende und künftige Führungsprobleme. Da müssen wir sie leider enttäuschen. Denn in unseren Seminaren gibt es DIE Pauschallösung nicht. Bei uns wird vielmehr auf die Persönlichkeit, die Rolle und die Situation im Unternehmen geschaut und daraus werden konkrete Handlungsoptionen für konkrete Führungssituationen abgeleitet.

Zur Zeit nehmen wir auch wahr, dass Führungskräfte oftmals mit Teamproblemen an uns herantreten. Häufige Fragestellungen sind:

- Wie kann ich meinem Team auch in sehr instabilen und dynamischen Zeiten Sicherheit geben?
- Wie kann ich die Teamleistung erhöhen, Wie lässt sich die Teamkultur ändern?

Aber auch Problemstellungen, die sich mit dem Markt und den Kunden beschäftigen, stehen natürlich an.

- Wie hat sich mein Markt verändert?
- Welche neuen Strategien braucht es, um die Leistungsfähigkeit zu sichern?
- Wie gehe ich mit Kunden um, die z. B. im Laufe eines Projektes immer mehr verlangen?

Alexandra Kamper:

»Die meisten Führungskräfte, die bereits seit einiger Zeit im Managementbereich tätig sind, kommen, um ihr Handeln zu reflektieren. Sie haben keine konkreten Erwartungen sondern suchen neue Ansätze und Ideen, möchten ihre Führungsarbeit überdenken und vom Trainer und den anderen Teilnehmern Feedback erhalten.

Und die Tools dazu:



EUCUSA

WO BEGEISTERUNG WÄCHST,
BLÜHT DAS GESCHÄFT!

Toolbox für Führungskräfte

Die CTC-Academy bietet im Rahmen von Abendveranstaltungen Managern die Möglichkeit, ihren Werkzeugkoffer mit bewährten und neuen Führungsinstrumenten zu füllen. Coaches aus dem Team der CTC-Academy präsentieren Fallbeispiele sowie Best-Practice-Fälle und geben Tipps und Tricks aus der eigenen Führungserfahrung. Toolboxen, die bereits stattgefunden haben und im Herbst wiederholt werden, sind:

- Mitarbeitermotivation: Faktoren & Einflussmöglichkeiten
- Veränderungsprozesse »bewusst erleben« – eine Reise durch einen Change-Prozess
- Das Mitarbeitergespräch beleben und sinnvoll einsetzen
- Potenzialanalysen im Vergleich: was sie können – welche Grenzen sie haben
- Coachingtechniken für das Gespräch mit »schwierigen« Mitarbeitern

Toolboxes gibt es auch für Berater/Trainer/Coaches/Mediatoren/Aufsteller
www.ctc-academy.at

Info

5p Consulting	www.5p-consulting.com
Aumaier Coaching Consulting	www.aumaier.com
CTC-Academy	www.ctc-academy.at
blaufeuer – Beratungsagentur f. Führungskompetenz, Stark Würth	www.blaufeuer.at
Bleckmann Unternehmensberatung	www.magdableckmann.at
Hernstein Institute	www.hernstein.at
ichtraining	www.ichtraining.at
id´ institute consulting	www.id.co.at, www.cmogroup.cc
IfM-Institut für Management	www.ifm.ac
impulswerkstatt – Ziegler & Partner	www.impulswerkstatt.com/www.managementimpulse.at

KN Training & Coaching	www.training-coaching.at
ProWeg	www.proweg.com
SEMINAR DMC	www.seminardmc.at

Kamper: »Wir arbeiten außerordentlich viel mit Rollenspielen und Metaphern. Basierend auf den Rollenspielen werden natürlich kurze Themenbereiche besprochen, um sie danach in weiteren Übungen gleich wieder anzuwenden.«

Isabella Schnabel (Geschäftsführerin Easy Train) erklärt, dass sich eine Reihe von Fragen ergeben, da die Anforderungen an eine Führungskraft immer vielfältiger werden: »Diese Fragen setzen sich vor allem damit auseinander, wie Führungskräfte trotz zunehmender Arbeitsbelastung fachlicher Art, auch ihre Führungsrolle aktiv wahrnehmen können. Sehr oft wird beklagt, dass man vor lauter Arbeit gar nicht zum Führen komme. Was aber genau bedeutet Arbeit für eine Führungskraft? Ist es nicht gerade das Wahrnehmen der Rolle als Leader und Coach, anstatt das Bewältigen von Bergen von Aufträgen, sprich also die beste Fachkraft als Führungskraft zu sein?« Und ihre Tools dazu: »In unseren Trainings und Lehrgängen setzen wir uns mit diesem Thema intensiv auseinander. Unser systemischer

Führungsansatz ermöglicht es, anstatt Tools zu vermitteln, die den Schein erwecken, man könnte Mitarbeiter ›reparieren‹, mit dem Besprechen, Erleben und Reflektieren realer Führungssituationen neue, zielführende Handlungsweisen abzuleiten. Da nicht für jede Führungskraft dieselbe Wirklichkeit gilt, erarbeiten wir Strategien, die die Handlungsvielfalt unserer Teilnehmer erhöhen. So kann jeder Teilnehmer mit für ihn individuellen Lösungsansätzen wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren.

Die Wahrscheinlichkeit der Umsetzung von Trainingsinhalten erhöht sich somit drastisch.«

Tipps, um ein Training zu buchen

Viele, sehr viele Angebote gibt es, um das Führungsverhalten zu entwickeln. Wie erkenne ich, was gut und weniger gut ist, wie kann ich Seriöses von Scharlatanerie unterscheiden? Dabei sollte man sich in jedem Fall als erstes die Frage stellen, was man wirklich erreichen will. Geht es da-

rum, einen weiteren universitären Titel, wie »Master of ...«, zu sammeln oder will ich mit meiner Persönlichkeit weiterkommen?

Gerald Ziegler: »Wir sprechen die Teilnehmer als Menschen mit Geist, Körper und Seele an. Bei uns geht es um die ganzheitliche Entwicklung der eigenen Persönlichkeit – eine Reise zu sich selbst. Damit besteht die große Chance, dass das Denken und Handeln der Führungskräfte nachhaltig verändert wird.«

Michaela Stark nennt folgende Fragen, die man sich vor der Buchung stellen sollte: »Wie sehr beschäftigt sich der Anbieter mit meiner persönlichen Situation und der Situation des Unternehmens? Stellt er viele Fragen um die Situation angemessen begreifen zu können oder versteht er gleich und hat die richtigen Antworten parat? Vorsicht vor zu schnellen Auskennern! Bekomme ich ein Angebot, das ausführlich meine Situation widerspiegelt und in dem ich mich auch wiederfinde oder ist es ein 0815 Copy-and-paste-Angebot von der Stange?« □

Warum gehen Führungskräfte auf Seminare?

Wenn man nach den Motiven fragt, die Menschen dazu bewegen, eine Führungskarriere anzustreben, dann erfährt man, dass Führung oftmals nicht als Job, als Beruf, sondern als Möglichkeit für Aufstieg, mehr Prestige, Macht, Verdienst gesehen wird. Sie ist für viele daher nicht durch die eigentliche Aufgabe, sondern durch den damit verbundenen Zugewinn attraktiv.

Führungskräfte genießen in unserer Gesellschaft eine höhere Wertschätzung, sind angesehener und verdienen in der Regel auch mehr. Damit verschiebt sich aber oftmals die Aufmerksamkeit derer, die nach diesen Positionen streben, von der Aufgabe zum Umfeld dieser Aufgabe!

Wo lernt man denn eigentlich Führen? Oft habe ich auf diese Frage zu hören bekommen: »Das braucht man nicht zu lernen, das kann man!« Und wieso »kann man das?« Die Antwort auf diese Frage wird meist noch sehr viel schwammiger, diffuser.

Was häufig dahinter steht: Bilder von Führung werden aus den Bereichen entlehnt, in denen wir sie alle erlebt haben – der Familie, oder von den Alten übernommen. Und von wem haben die's gelernt? Wenn wir diese Frage noch ein bisschen weiterführen sind wir recht schnell Mitte des 19. Jahrhunderts!

Wenn wir uns heute bei Veränderungsprozessen fragen, warum es manchmal so langsam geht – dann haben wir einen wichtigen Teil der Antwort gerade gefunden!

Zurück zur Eingangsfrage: Warum gehen Führungskräfte tatsächlich auf Seminare?

In den meisten Unternehmen gibt es recht unklare, verwaschene Bilder von Führung. Wie soll man das daher dem Nachwuchs vermitteln? Die Lösung ist rasch gefunden: Man delegiert die Ausbildung der Führungskräfte an andere!

Statt dass sich die Top-Führungskräfte mit dieser Frage auseinandersetzen, werden HR-Abteilungen, Berater, Trainer etc. aufgeboden, die Ausbildung wird delegiert, man »lässt lernen«.

Dann hört man (bei sogar recht guten Seminaren) von den Teilnehmern »... und mit diesen Ideen soll ich bei mir zu Hause was anfangen? Das geht nie, das akzeptiert dort keiner!« Und dann passiert – nichts!

Es war wahrscheinlich doch ein schlechtes Seminar?

Na ja, belegen wir das nächste Mal halt ein anderes!

Ein Kommentar von Hans-Georg Hauser
HAUSER & PARTNER GmbH und ProWeg
www.proweg.com



Start des neuen Curriculums (6x2 Tage)
11.–12. April 2011:
Als Führungskraft gefordert
Veranstalter: ProWeg
Ort: Hotel Retter
Kosten: € 5.200,- exkl. MwSt.