



6. BusinessCOUCHing, 15. September 2016

„Führung neu denken - Firmen ohne Hierarchien: Was passiert, wenn auf einmal unten oben wird?“

Zum sechsten Mal hatte Beata Frenzel zum Austausch über Ethik und Werte in der Arbeitswelt eingeladen: BusinessCOUCHing ermöglicht den Dialog auf Augenhöhe über Werte und ihre Umsetzung in Unternehmen. Die TeilnehmerInnen eröffnen sich selbst und im Dialog mit den Gesprächspartnern neue Perspektiven, nehmen diese mit und tragen sie in ihren Alltag.

Diese Zusammenfassung stellt die wesentlichen Statements des Abends dar und will sowohl die eigene Auseinandersetzung mit dem Thema, als auch den weiteren Austausch anregen.

Impulsgebende:

Detlef Lohmann, Geschäftsführer der allsafe JUNGFALK Group; Autor von „Und mittags geh' ich heim: Die völlig andere Art ein Unternehmen zum Erfolg zu führen“; bereits viermal vom Institut für Führung und Personalmanagement der Universität St. Gallen mit dem Siegel „Top-Arbeitgeber im Mittelstand“ ausgezeichnet.

Dr. Nina Pauls, Institut für Psychologie/ Wirtschaftspraxis der Universität Freiburg – untersucht in differenzierten Umfragen zur Unternehmenskultur die Schwerpunkte Führungsstil, Lohngerechtigkeit und Mitarbeiterorientierung.

Gastgeber: re-lounge GmbH Freiburg, Agentur für kreatives E-Business und digitale Medien.



Detlef Lohmann, Beata Frenzel, Dr. Nina Pauls (von links nach rechts)

EINGANGSSTATEMENTS:

Beata Frenzel: „Als Führungskraft zu denken man sei besser, ist eine Schwäche.“

Detlef Lohmann: „Menschen sind frei und verantwortlich.“ Mit einem unvoreingenommenen Menschenbild kann man anderen positiv gegenüber treten und hierarchische Strukturen auflösen.

Dr. Nina Pauls: „Führung muss nicht nur Leistungssteigerung, sondern auch Gesundheitsziele im Blick haben.“ Thema ist: Wie kann man in einer flexiblen Arbeitswelt Leben und Arbeit in harmonischen Einklang bringen?

THESEN:

- Menschen sind per se leistungswillig, leistungsbereit und ehrgeizig.
- Unternehmerisches Denken und Handeln bedeutet Freiheit UND Verantwortung.
- Jeder Mensch kann seine Entscheidungen frei wählen.



„ **Menschen sind per se leistungswillig,
leistungsbereit und ehrgeizig.**

” *Balance zwischen Struktur und Freiheit muss genau ausgelotet werden.*

Ansätze & Argumente: Worin besteht eine gute Führungshaltung?

Rahmenbedingungen

- Schlechtes Betriebsklima macht krank.
- Es gibt verschiedene Arbeitstypen: Die einen suchen Arbeit, die anderen eine Stellung, wieder andere leben ihre Berufung.
- Die Balance zwischen Struktur und Freiheit muss genau ausgelotet werden. Autonomie und Handlungsspielräume können auch überfordern.
- Die These „Jeder Mensch will erfolgreich sein“, ist fragwürdig: Die Rahmenbedingungen haben sich verschlechtert, der Arbeitsdruck hat zugenommen. Es muss um die Frage gehen, welche Faktoren es den Menschen erleichtern erfolgreich zu sein.

Lob muss ernst und individuell sein, um als authentisch wahrgenommen zu werden.

- Es gilt, Räume zu schaffen, die Neugier und Potentiale fördern: Es muss möglich sein, „ins Ungewisse zu gehen und zu forschen“, um sicher mit Unsicherheiten umgehen zu lernen.
- Vertrauen muss man verschenken, nicht verdienen. Aber man kann es auch verspielen...

” *Modellernen als Erfolgskriterium: Gute Führungskräfte wertschätzen den individuellen Mensch und seine Leistung – unabhängig von seiner Position.*

Verantwortung

- Freiheit und Verantwortung gehören untrennbar zusammen. Welche Selbstkompetenzen sind die Voraussetzung für die Freiräume, die wir den Mitarbeitern geben?
- Jeder hat die Möglichkeit, selbstbestimmt zu denken und zu handeln: Auch, ob ich mich Zwängen unterwerfe, ist eine eigene Entscheidung! Ich kann mich auch entscheiden, Lebenskünstler zu sein...
- Fluide Strukturen führen zu transparenten Projektstrukturen in einem selbstbestimmten Team. Die Verantwortung des Einzelnen darf nicht am Firmmentor abgegeben werden.

Rekrutierung von Führungspersonen

- Führungs“kräfte“ zu finden ist schwierig: Man sollte eher nach Führungs“personen“ suchen, die wirklich führen wollen und nicht nur den Status suchen. Detlef Lohmann: „Eine Führungsperson hat idealerweise eine dienende Funktion. Im Laufe der Zeit kann sie sich zur Führungspersönlichkeit entwickeln.“ Diese fungiert als Moderator und Motivator.
- Modellernen als Erfolgskriterium: Gute Führungskräfte wertschätzen den individuellen Mensch und seine Leistung – unabhängig von seiner Position.
- Bei allsafe werden aus „Mitarbeitern“ Kollegen. Führung ist eine Eins-zu-eins-Beziehung. Selbstführung und Selbststeuerung verhindern hierarchische Strukturen. Kollegen können sich als „Wikis“ in einem selbstlernenden System verstehen. Die Geschäftsleitung von allsafe stellt ein Budget für anonymisiertes Coaching zur Verfügung.

Resonanz

- Sehen und gesehen werden sind wichtig! Denn: Die meisten Menschen können mehr als sie im Unternehmen zeigen (Beispiel: Tätigkeiten in der Freizeit – z.B. Ehrenamt!). Gute Führung muss persönliche Anerkennung für Anstrengungen leisten – auch für diejenigen, die nicht jeder sieht.

” *Jeder hat die Möglichkeit, selbstbestimmt zu denken und zu handeln.*

” *Vertrauen muss man verschenken, nicht verdienen.*

Resümees der TISCHGESPRÄCHE:

Wie trage ich in meinem Berufsalltag zu einem zugewandten Umgang bei?

- Kommunizieren, was wir im Alltag leben. Augenblicke über Augenkontakt („gesehen werden“). Gut zuhören. „Ganz“ anwesend sein.
- Sich zurücknehmen und Raum lassen. Eigene Offenheit, etwas von sich selbst preisgeben. Auf den anderen eingehen. Fachliche Erfahrung teilen.
- Auf Augenhöhe authentisch kommunizieren. Herz-zu-Herz-Kommunikation bildet den Resonanzboden für Zugewandtheit. Das Gegenüber spürt, ob man „echt“ ist oder eine Technik anwendet.
- Wir sind zu stark auf Effizienz getrimmt. Fehlerkultur: Jeder kann Defizite haben. Techniken: das tägliche Gespräch als Ritual. Eigene Verletzlichkeit zeigen und mit der eigenen Fehlbarkeit Türen öffnen. Keine Angst vor „Gesichtsverlust“.



” **Sich zurücknehmen und Raum lassen. Eigene Offenheit, etwas von sich selbst preisgeben.**

DIE ESSENZ:

Was können wir mitnehmen?

Detlef Lohmann: „Es ist faszinierend, was ich über mich und das Unternehmen durch diesen Austausch lerne.“

Die Reflektionsebene wird angeregt. Danke für die Rückmeldungen – und ganz besonders für die Ängste und Befürchtungen.“

” **Es ist faszinierend, was ich über mich und das Unternehmen durch diesen Austausch lerne.**

Nina Pauls: „Ich nehme Impulse für mich selbst und meine Arbeit mit. Besonders interessiert mich die persönliche Ebene. Was kann in der „schönen neuen Arbeitswelt“ zu viel sein?“

Gästestimmen: „In dieser Dualität aus Freiheit und Verantwortung steckt so viel drin – das hat mich sehr beeindruckt. Ich nehme das als Leitfaden mit.“

„Ich habe das Konzept schon als Impulsgeberin, Gastgeberin und jetzt als Teilnehmerin kennengelernt. Ich muss sagen: Es greift!“

Beata Frenzel: „Es ist immer wieder überraschend ins Ungewisse zu gehen, Kontrolle ab- und Pläne aufzugeben. Jeder Lehrende ist auch Lernender – und umgekehrt. Ich will dranbleiben...“

Über BusinessCOUCHing

Raum und Zeit haben für Wissens- und Erfahrungsaustausch außerhalb des operativen Tagesgeschäfts – und das ohne Druck, ohne Erwartungen, in einer entspannten Atmosphäre: Das ist heutzutage oftmals Luxus! Und diesen Raum wollen wir mit unseren BusinessCOUCHing-Salons für Sie öffnen.

BusinessCOUCHing ist auch ein Angebot für Unternehmen und kann mit deren Mitarbeitenden oder Kunden stattfinden. Es bietet die Möglichkeit eines offenen Austauschs über alle Hierarchien hinweg, der alle einbezieht. Dieses Format begünstigt eine Kultur des Miteinanders, ermöglicht das Aufweichen starrer Hierarchien und fördert Vertrauen und Verbindlichkeit innerhalb von Teams, Abteilungen, Projektgruppen oder mit Kunden.

Wem Ethik und Werte in der Wirtschaft wichtig und ein Anliegen sind, hat zudem die Möglichkeit sich als ImpulsgeberIn, GastgeberIn, Patin oder Pate an den BusinessCOUCHing Veranstaltungen zu beteiligen.

Sigrid Hofmaier, im Oktober 2016
www.sigrid-hofmaier.de

Zum BusinessCOUCHing kommen Menschen aus führenden und selbstständigen Positionen in der Wirtschaft, um sich offen auszutauschen, wie sich „Ethik und Werte“ in ihrer Praxis umsetzen lassen.

Nächstes BusinessCOUCHing voraussichtlich im Januar 2017. Details werden noch bekanntgegeben.
www.beata-frenzel.de