



Sechs Argumente

Warum es sich für Organisationen in Transformation lohnt, wenn ihre Führungskräfte an unserem Training „Natürlich Führungskraft“ teilnehmen.

Sicher haben Sie in Ihrer Organisation etablierte Führungsgrundsätze und bewährte Partner*innen für Trainings und Fortbildungen für Ihre Führungskräfte. Wenn Sie sich daher fragen, weshalb Sie einer Führungskraft die Teilnahme an diesem doch eher ungewöhnlichen Format ermöglichen sollten, haben wir hier sechs gute Argumente für Sie. Diese machen deutlich, warum dieses Training Nutzen für jede Organisation stiftet, die sich in Transformation befindet und welche besondere Wirkung Sie erwarten dürfen.

→ Argument 1:

Für die transformativen Herausforderungen, vor denen unser Wirtschaften heute steht, braucht es Führungskräfte, die authentisch und selbstverantwortlich aus ihrer vollen Kraft heraus agieren.

Es steht außer Frage, dass Organisationen aller Sektoren und Branchen vor großen ökonomischen, sozialen und ökologischen Aufgaben stehen, die tiefgreifende Transformationen erfordern. Bisher gültige Paradigmen wie Maximierung, Machterhaltung und Konkurrenzdenken sind dabei in Frage gestellt. Führungskräfte, die mit diesen Paradigmen beruflich sozialisiert sind oder in Organisationen arbeiten, die durch diese geprägt sind, kommen oftmals an ihre persönlichen Grenzen. Um diese Transformation mit Blick auf den Absatzmarkt genauso wie mit Blick auf die Organisationskultur sowie die Aufbau- und Ablauforganisation im Inneren nachhaltig zu gestalten, benötigen sie neue Instrumente und ein klares Führungsselbstverständnis.

Das Seminar „Natürlich Führungskraft“ ist nicht politisch und wir vermitteln keine (neuen) Paradigmen. Wir sind aber überzeugt, dass Führung neu gedacht und gelebt werden kann, um die neuen Aufgaben bewerkstelligen zu können.

Wir vermitteln einfache Tools und Modelle zur Selbstverortung, Ausrichtung und Klärung des eigenen Führungs- und Entwicklungsverständnisses. Damit erlernen die Teilnehmer*innen Methoden der Selbststeuerung, die sie darin unterstützen, sich in Transformationsphasen immer wieder selbst Klarheit über ihre Führungsaufgaben zu verschaffen und ihr Rollenverständnis mit sich als Mensch und Persönlichkeit in Einklang zu bringen.

Daher sprechen wir Firmen und Menschen an, die bereit sind, sich auf die Suche nach neuen Wegen zu machen und sich selbst in Frage zu stellen. Teilnehmer*innen erkennen dabei Ihre Stärken und Berufung genauso wie ihre persönlichen Konfliktlinien und blockierenden inneren Widersprüche. Sie erarbeiten sich Wege, diese konstruktiv und selbstverantwortlich zu entwickeln.

→ Argument 2:

Nur wer Veränderung an sich selbst vorlebt, kann andere durch Veränderung führen.

Veränderung bedeutet immer Stress und Unsicherheit für ein System, wenn wir die alten Pfade verlassen wollen, die neuen Wege aber noch nicht klar sehen und erklären können.

Die menschliche Reaktion ist dann Stressvermeidung, Abwehr, Widerstand bzw. Lospreschen, angreifen (und Bremser anklagen). Diese Spaltung erleben viele Organisationen im Inneren.

Eine Führungskraft, die ihren Mitarbeiter*innen trotz äußerer Unsicherheit innere Sicherheit glaubhaft vermitteln kann, ist im Vorteil gegenüber solchen, die von Veränderung sprechen, selbst aber nicht bereit sind, ihre eigenen Gewohnheiten zu überwinden.

Das Seminar „Natürlich Führungskraft“ unterstützt persönliche Entwicklung und fördert eigenverantwortliches Handeln. Wir arbeiten an inneren Überzeugungen und Blockaden, die der eigenen Entwicklung entgegenstehen und suchen Wege, diese zu überwinden.

Wenn sich Führungskräfte auf diesen Weg selbst aktiv einlassen, fördert dies das Verständnis für die verschiedenen Bedürfnisse und Blockaden in ihren Teams und vermittelt Vertrauen, Klarheit und Sicherheit an Mitarbeiter*innen, selbst eigene mutige Schritte zu gehen.



→ **Argument 3:**

Führungskräfte, die ein Verständnis menschlicher Veränderungsprozesse haben, können die Ambidextrie ihrer Organisation (-skulturen) besser ausbalancieren.

Mit Ambidextrie (Beidhändigkeit) wird die Gleichzeitigkeit zweier Unternehmenskulturen innerhalb einer Organisation bezeichnet – auf der einen Seite die effizient arbeitende, hierarchische „alte Welt“, auf der anderen Seite die selbstorganisierte und explorative „neue Welt“. Diese Gleichzeitigkeit erleben wir in den meisten Organisationen keineswegs als geschätzte Superkraft, sondern vielmehr als schmerzhaftes „Dazwischen“, aus dem Konflikte erwachsen. Es kommt zu Spaltungen zwischen Teams und Mitarbeitern im Sinne eines „wir gegen die“ und zu Aufrufen, sich in einem „entweder oder“ zu positionieren.

Im Seminar „Natürlich Führungskraft“ arbeiten wir mit einem kreisförmigen Entwicklungsmodell, das menschliche Entwicklung durch Naturkreisläufe zu verstehen hilft. Entwicklung geht damit immer wieder durch Phasen der Fülle, der Herausforderung, des Zweifels und Reflektierens, der Entscheidung, des Loslassens und der Ruhe. So können scheinbare Widersprüche in mir selbst genauso wie in meinem Team klarer integriert werden und die jeweiligen Standpunkte als Entwicklungsphasen neu wertgeschätzt werden. Dieser neue Blick erhöht die Resilienz von Individuen und Teams. Das öffnet neue Handlungs- und Lösungsoptionen für Führungskräfte und ihre Teams, entspannt Konflikte und ermöglicht Potentialentfaltung.

→ **Argument 4:**

Führungskräfte, die sich ihrer (alten) Wahrnehmungsfilter bewusst sind, eröffnen sich selbst und ihrer Organisation neue Handlungs- und Innovationsmöglichkeiten.

Wahrnehmungspsychologisch erwiesen ist, dass wir nur einen sehr kleinen Bruchteil (< 1 Promille) unserer Sinneswahrnehmungen bewusst verarbeiten können. Die Auswahl, welche Informationen wir verarbeiten ist weniger durch bewusste Entscheidungen als durch Erfahrung, Überzeugungen, Glaubenssätze und Weltbilder bestimmt.

Das bedeutet, dass wir, wann immer wir über Zukunftsfragen entscheiden, mit Informationen unserer alten Wahrnehmungs- und Denkmuster arbeiten. Dies schränkt unser Vorstellungsvermögen über künftige Szenarien und Lösungsoptionen drastisch ein. Wir entscheiden über Zukunft also mit den Bewertungen der Vergangenheit und wundern uns (nicht), dass oftmals mehr vom Alten dabei herauskommt.

Im Seminar „Natürlich Führungskraft“ arbeiten wir mit erweiterten Wahrnehmungsmethoden in der Natur. Wir üben und erleben was uns möglich ist, wenn wir kurzzeitig unsere Wahrnehmungsfilter öffnen. Dieses Erleben kann sehr beeindruckend sein und nachhaltig beeinflussen, wie wir auf die Welt und unsere Möglichkeiten schauen. Im Seminar nutzen wir dieses Erleben, um neue Erkenntnisse über unser eigenes Wesen als Mensch und Führungskraft zu gewinnen.

→ **Argument 5:**

Führungskräfte, die sich ihrer persönlichen „Notfall-Programme“ unter Stress bewusst sind, bringen ihr Reden und Handeln besser in Einklang.

In unserer Arbeit treffen wir oft auf Führungskräfte, die sich flammend für Veränderung einsetzen, die bewegende Reden halten und glaubwürdige Appelle für den Schritt auf Neuland ausrufen, die eine Fehlerkultur fordern, Freiheiten geben und neue Ideen propagieren. Meist ist das mitreißend gesprochen, hervorragend argumentiert, logisch aufgebaut.

In Stresssituationen allerdings, wenn beispielsweise Umsatz einbricht, ein „echter Fehler“ passiert oder einfach Projekte nicht weiterkommen, fallen dieselben Menschen in Notfallprogramme, und handeln in einer Form, die ihr eigenes Reden konterkarieren: Micromanagement, Kontrolle, An-





klage, „zurück zum alten Prozess“ sind Kehrtwendungen, die wir häufig beobachten.

Im Seminar „Natürlich Führungskraft“ erkennt die Führungskraft tief liegende Überzeugungen und Notfallprogramme und entscheidet, welche davon sie loslassen oder verändert, weil sie nicht mehr hilfreich sind. Dieses Bewusstsein und eine kontinuierliche Praxis mit den „Methoden“ helfen dabei, kognitiven Überzeugungen (und Reden) mit dem Handeln auch unter Stress besser in Einklang zu bringen.

→ Argument 6:

Wer bereit ist, die eigene (Teil-) Verantwortung in jeder Situation anzunehmen, kann aktiv gestalten, anstatt die Verantwortung auf andere zu schieben.

In Organisationen, die sich stark verändern, verändern sich immer auch Machtbeziehungen und Entscheidungswege. Dabei kommt es leicht dazu, dass sich jede*r von den anderen mehr Initiative und Entscheidungsfreude wünscht. Am Ende wartet jede*r auf die anderen oder verortet die Blockaden der Organisation in der Verantwortung anderer.

Im Seminar „Natürlich Führungskraft“ arbeiten wir mit einem kreisförmigen Entwicklungsmodell, das immer wieder in der Frage mündet: „Was kann ich nun tun, um Verantwortung für mein Handeln und Wirken und den nächsten Schritt zu übernehmen?“

Die Verortung der eigenen Position sowie die der anderen in diesem Kreislauf hilft auf der einen Seite dabei, wertschätzender mit allen (anderen) Positionen umzugehen, auf der anderen Seite auch dabei, schneller und klarer in die Eigenverantwortung zu gehen und nach eigenen Handlungsmöglichkeiten zu suchen.

* Disclaimer

Uns ist bewusst, dass wir in unserem Seminar große Themen für die eigene Persönlichkeitsentwicklung und unser Selbstverständnis von Führung anpacken. Wir möchten nicht die Erwartung wecken, diese Themen in einem dreitägigen Seminar vollumfänglich und abschließend bearbeiten zu können. Wir können Führungskräfte, die Bereitschaft zur Weiterentwicklung haben, dabei unterstützen, einen neuen, eigenverantwortlichen Blick auf Führung zu entwickeln und die Verbindung zu ihrer individuellen Persönlichkeit und ihrer eigenen Führungskraft herzustellen.

Der Prozess während des Seminars ist ein Gruppenprozess und nutzt die Themen und Erfahrungen jedes*r Teilnehmer*in, um eigene Erkenntnisse zu erweitern.

Die Methoden und Übungen, die wir benutzen und vermitteln, sind einfach und nachhaltig und laden zur kontinuierlichen Weiterarbeit allein oder im Netzwerk mit dem anderen Teilnehmer*innen ein.

Wir sind überzeugt, dass wir in den drei Seminartagen Führungskräften, die aus Eigenmotivation teilnehmen, einen nachhaltigen Anstoß geben und tragfähige Methoden vermitteln können, die individuelle Führungskraft nachhaltig weiter zu entwickeln.



VERWEGENER & TREFFLICH

Integrale Organisationsentwicklung

Verwegener & Trefflich
Prellerstraße 54a
04155 Leipzig

0341 58619450
daniel.probst@verwegener-trefflich.de
anja.tiggemeier@verwegener-trefflich.de
www.verwegener-trefflich.de