

Ein ganzheitliches Unternehmensprogramm zur Implementierung einer modernen, wertschätzenden Führungskultur in Ihrem Unternehmen

Erfolg ist kein Zufall

Warum wertschätzende Führung?

Die meisten Unternehmen haben zwischenzeitlich erkannt, dass ihr Erfolg direkt von der Leistung ihrer Mitarbeiter abhängt. Bei vielen findet sich dies auch in ihrem Unternehmensleitbild wieder. Dort heißt es dann z.B. "Unsere Mitarbeiter sind unser wichtigstes Kapital.". In der Praxis wird dieses „Kapital“ aber leider oft vernachlässigt:

- Fachlich gute Mitarbeiter werden zu Führungskräften befördert und sollen nach der ein oder anderen Führungsschulung plötzlich zu hervorragenden Führungskräften werden.
- Langjährige Führungskräfte führen nach wie vor nach den alten Prinzipien von "Aufgabenzuweisung und Kontrolle", vernachlässigen dabei aber oft die Dinge, die Mitarbeiter wirklich motivieren, Höchstleistung zu bringen.
- Ohne es zu wollen, hat sich eine Unternehmenskultur entwickelt, in der man sich eher absichert, als Verantwortung zu übernehmen.
- Das Unternehmen ist schnell gewachsen und es hat sich noch keine klare, an die neue Größe angepasste Führungsphilosophie etablieren können - jeder tut sein Bestes, aber nach sehr individueller Einschätzung.
- Es wird unterschätzt, wie stark sich die Mitarbeiter an ihren jeweiligen Führungskräften orientieren, und - worst case - damit auch an deren negativem Vorbild.

Dies führt dann häufig zu unschönen Resultaten, die aber oft erst auf den zweiten Blick mit der Führungskultur in Verbindung gebracht werden:

- Hoher Krankenstand
- "Dienst nach Vorschrift" oder sogar innere Kündigung
- Überforderung der Führungskräfte, da sie vieles selbst machen wollen/müssen
- Konflikte innerhalb des Unternehmens, die sich nicht nur auf die Produktivität, sondern auch auf die Arbeitsatmosphäre und die Gesundheit der Mitarbeiter auswirken
- Hohe Fluktuation...

Heute weiß man, dass die alten Methoden der Führung zwar oft noch funktionieren, jedoch weit davon entfernt sind, das Potenzial der Mitarbeiter optimal zu heben. Gerade für gut qualifizierte Mitarbeiter ist es wichtig, deren Eigenmotivation zu fördern, damit diese mehr Freude an der Arbeit haben und somit auch eine höhere Leistungsfähigkeit entwickeln können. Und hier kommt die Wertschätzende Führung ins Spiel.

Steigern Sie die Performance Ihres Unternehmens

Mitarbeiter, die gerne zur Arbeit kommen, arbeiten effizienter und motivierter und das schlägt sich sehr schnell auch auf Ihre Unternehmensergebnisse nieder. Die Etablierung einer wertschätzenden Führungskultur hilft Ihnen dabei, die richtigen Impulse bei Mitarbeitern und Führungskräften zu setzen, um zusammen das bestmögliche Ergebnis für das gesamte Unternehmen zu erzielen.



Führungskräfte-Entwicklung als Gesamtkonzept

Der heute übliche Weg der Führungskräfteentwicklung sieht oft so aus, dass einzelne Führungskräfte eine Schulung besuchen oder ein individuelles Coaching erhalten. Dies ist auch sehr sinnvoll, wenn konkrete Führungsfähigkeiten verbessert werden sollen. Geht es jedoch um die grundsätzliche Verbesserung der Führungskultur eines Unternehmens, so scheitert dies oft daran, dass nach solchen Maßnahmen zwar gute Ideen vorhanden sind, diese jedoch im Führungsalltag kaum umgesetzt werden. Ein ganzheitliches Leadership-Programm sichert den Praxistransfer auf eine ganz andere Art und Weise. Alleine schon die Trainings zusammen mit anderen Führungskräften des Unternehmens fördern den Austausch untereinander und verbessern damit automatisch die bereichsübergreifende Zusammenarbeit. Auch die dadurch entstehenden Diskussionen über Führungsthemen innerhalb des Unternehmens – die erfahrungsgemäß auch über die Trainings hinaus andauern – fördern die Verankerung des Gelernten innerhalb der alltäglichen Führungspraxis. Da alle betroffenen Führungskräfte auf dem gleichen Informationsstand bezüglich der angestrebten Führungskultur sind, können sich die Führungskräfte zukünftig auch untereinander bei aufkommenden Fragen unterstützen.

Durch den Wechsel zwischen Trainings und Einzel-Coachings werden über die Dauer des Programms immer wieder Impulse gesetzt, sein eigenes Führungsverhalten auch in der Praxis an dem Gelernten auszurichten. Dies ermöglicht nicht nur, die Inhalte viel besser zu integrieren als dies bei Einzelmaßnahmen möglich ist, sondern erlaubt gleichzeitig, schnell erste Erfolge zu sehen und damit die Motivation zur Umsetzung zu steigern.

Die vier Grundprinzipien des RICH Leadership-Programms



Vorbildfunktion der Führungskraft

Mitarbeiter orientieren sich viel mehr an dem vorgelebten Verhalten der Führungskraft, als an dem, was diese sagt. Daher ist es für Führungskräfte wichtig, sich selbst gut zu verstehen und vor allem zu lernen, sich mit all ihren Stärken und Schwächen anzunehmen und auch Verantwortung für ihr eigenes Gefühlsleben zu übernehmen. Aus dieser Akzeptanz heraus wächst nicht nur eine größere innere Gelassenheit, sondern es gelingt dann auch viel leichter, wirklich authentisch aufzutreten und als positives Vorbild für die Mitarbeiter zu wirken. Durch das Erkennen der eigenen Muster und Prägungen, und der damit verbundenen Anerkennung der eigenen Individualität, entsteht eine größere Akzeptanz für die unterschiedlichen Charaktere der Mitarbeiter.

Individuelle Unterstützung der Mitarbeiter

Aufgrund ihrer Anlagen und Prägungen sind alle Menschen individuell unterschiedlich. Und wir alle wünschen uns, in unserer eigenen Individualität anerkannt zu werden. Wenn Führungskräfte in der Lage sind, die individuellen Muster ihrer Mitarbeiter zu erkennen, dann gelingt es viel besser, diese entsprechend ihrer Stärken einzusetzen und zu fördern.

Die vier Grundprinzipien des RICH Leadership-Programms



Verantwortung für gelungene Kommunikation

Führung besteht zum überwiegenden Teil aus Kommunikation. Durch gelungene Kommunikation gelingt es uns, potenzielle Konflikte zu entschärfen und Missverständnisse zu vermeiden. In einer Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeiter liegt es ganz natürlich im Interesse der Führungskraft, dass es gelingt, die gewünschte Nachricht so gut wie möglich zu transportieren. Übernimmt die Führungskraft dementsprechend die Verantwortung für eine adressaten- und situationsgerechte Kommunikation, so erhöht sie damit die Wahrscheinlichkeit, die gewünschten Ziele zu erreichen.

Motivation

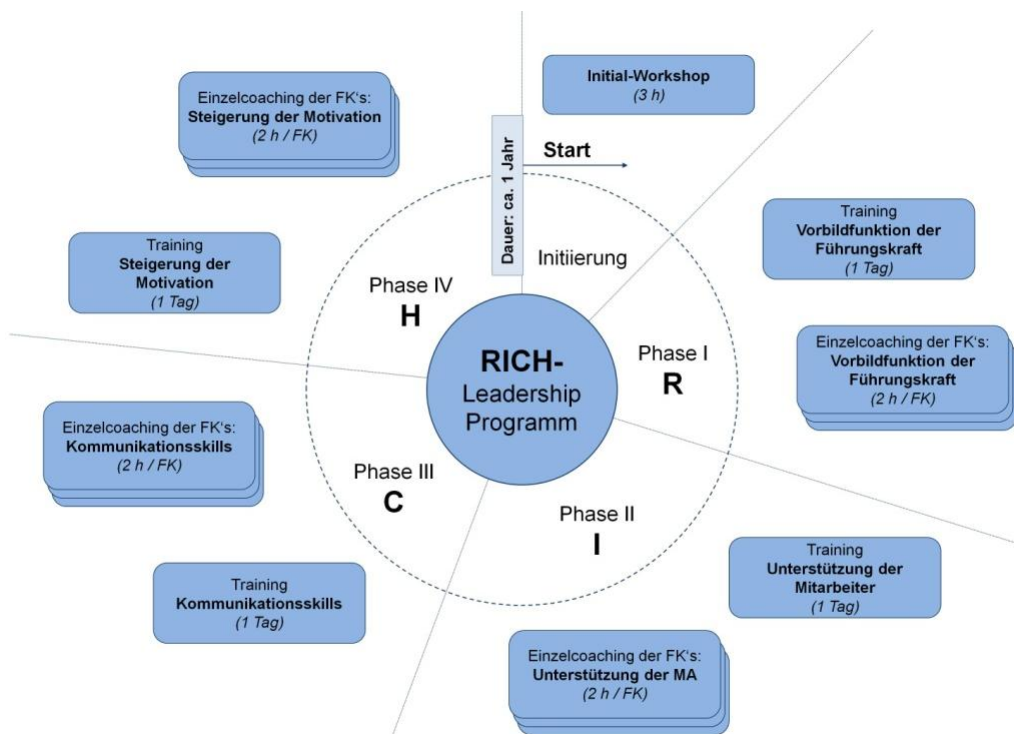
Um motiviert die Ziele des Unternehmens zu unterstützen, möchten Mitarbeiter zu allererst von ihrer Führungskraft als individuelle Person wahrgenommen und wertgeschätzt werden. Darüber hinaus fördert die Übertragung von Verantwortung und die damit verbundene intellektuelle Anregung enorm die Leistungsbereitschaft. Die Etablierung eines Klimas des Vertrauens, das auf einer positiven Fehlerkultur aufbaut, und das Vorhandensein gemeinsamer Ziele bzw. einer Vision unterstützen dies noch einmal wesentlich.

Ablauf des RICH Leadership-Programms

Das RICH-Leadership-Programm hat zum Ziel, dauerhaft eine wertschätzende Führungskultur in Ihrem Unternehmen zu etablieren. Um dieses Ziel zu erreichen, besteht es aus folgenden Haupt-Elementen:

- **4 eintägige Schulungsveranstaltungen** (R, I, C, H) für die Führungskräfte, in denen ein fundiertes Wissen zur Wertschätzenden Führung vermittelt wird – denn eine langfristige Veränderung der Führungskultur hat nur dann eine Chance auf Umsetzung, wenn die Führungskräfte sowohl die Vorteile als auch die Hintergründe einer wertschätzenden Führung verstehen. Gleichzeitig werden die erlernten Inhalte in den Trainings auch gleich auf den konkreten Führungsalltag projiziert und eingeübt, so dass die Führungskräfte unmittelbar nach den Schulungen in die konkrete Umsetzung gehen können.
- **Einzelcoachings der Führungskräfte** zwischen den Trainings geben den Führungskräften die Möglichkeit, die Inhalte zu vertiefen und die bereits gemachten Erfahrungen zu reflektieren. Damit kann Fehlentwicklungen entgegen gewirkt werden und die neue Führungskultur schrittweise im Unternehmen verankert werden.

Die Dauer des Programms ist auf ca. 1 Jahr angelegt, d.h. pro Quartal fällt ein Schulungstag und ein Einzelcoaching je FK an. Dies erlaubt den häufig stark eingebundenen Führungskräften, die Teilnahme sicher zu stellen. Außerdem besteht so ausreichend Zeit, das Gelernte in die Praxis umzusetzen und in den Einzelcoachings zu reflektieren bzw. zu optimieren.



Grundlagen des RICH Leadership-Programms



Viele Jahre lang war es in Unternehmen üblich, das Führungsmodell der **Transaktionalen Führung** anzuwenden. Dies bedeutet, dem Mitarbeiter Ziele und Aufgaben zu geben und die dazugehörige Verantwortung zu delegieren. Führungskräfte haben dann die wesentliche Aufgabe, die Leistung zu kontrollieren und entweder mit materiellen und immateriellen Vorteilen zu belohnen oder unerwünschtes Verhalten durch Kritik und Feedback zu sanktionieren. Gerade bei der Kopplung an materielle Vorteile (z.B. Bonus oder Gehaltsentwicklung) hat sich inzwischen aber herausgestellt, dass dies keine langfristige Motivation erzeugt. Noch heute gibt es viele Unternehmen, in denen sehr transaktional geführt wird.

Ende der 90-iger Jahre erkannte man, dass eine reine Führung über Ziele + Kontrolle der Leistung wesentliche Elemente der Mitarbeitermotivation außen vor lässt. Es entstand das Modell der **Transformationalen Führung**, das eher darauf beruht, beim Mitarbeiter eine intrinsische Motivation zu erzeugen, z.B. durch gemeinsame Ziele und Visionen. In vielen Unternehmen gibt es heute Ansätze, Elemente der Transaktionalen Führung zu implementieren, wobei diese i. A. mit Elementen der Transaktionalen Führung gekoppelt sind.

Die **Wertschätzende Führung** nach dem RICH-Konzept baut auf den Grundprinzipien der Transformationalen Führung auf, entwickelt diese jedoch noch weiter. Dabei floss insbesondere die ganzheitliche Betrachtung der Individualität, sowohl der Führungskräfte als auch der Mitarbeiter, auf Basis der neuesten psychologischen Erkenntnisse mit ein. Gleichzeitig ist sie kein rein theoretisches Führungsmodell, sondern basiert insbesondere auf Praxiserfahrungen von Führungskräften unterschiedlicher Ebene sowie Rückmeldungen aus der Mitarbeiterschaft.

Win-Win-Situation mit dem RICH Leadership-Programm: Besseres Betriebsklima gepaart mit Steigerung der Effizienz!

Welche Unternehmen profitieren vom RICH-Leadership-Programm?

- Mittelständische Unternehmen, die eine moderne und effiziente Führungskultur etablieren wollen
- Unternehmen oder Bereiche mit einer neuen Führung
- Unternehmen mit neu geschaffenen Bereichen oder anlässlich einer größeren Umorganisation
- Unternehmen mit Wechsel der Geschäftsführung, z.B. innerhalb einer Nachfolgeregelung
- Unternehmen, die ihre Attraktivität für Fachkräfte steigern wollen

Ist das etwas für uns?

Selbstverständlich wird das RICH-Leadership-Programm immer individuell auf Ihr Unternehmen/Ihren Bereich angepasst und kann auch noch um weitere Elemente (z.B. Mitarbeiterbefragung, Implementierung von unterstützenden Tools etc.) angereichert werden.

Um gemeinsam mit Ihnen zu besprechen, ob das etwas für Ihr Unternehmen wäre, komme ich gerne zu einem unverbindlichen Gespräch bei Ihnen vorbei.

Schicken Sie mir einfach eine kurze Mail und ich melde mich bei Ihnen:

info@axel-kranz.com

Wer begleitet Sie?



AXEL KRANZ

Experte für Wertschätzende Führung,
Führungskräftetrainer + Coach

- Dipl.-Bauingenieur (*TH Darmstadt*)
- über 20 Jahre Führungserfahrung, davon mehr als 10 Jahre als Leitender Angestellter
- zertifizierter Trainer (*IHK*)
- Heilpraktiker für Psychotherapie
- zertifizierter Master-Coach (*Deutscher NLP-Coachingverband*)
- Systemischer Aufstellungsleiter
- Facilitator ISHA-System
- ADP-Management Training (*London Business School*)

Auf Wunsch kann das RICH Leadership-Programm auch in Englisch oder Französisch durchgeführt werden.