

Coaching

Neue Ideen!

Wenn ein Betrieb, ein Unternehmen, eine Abteilung produktiv arbeitet, ist das ein gemeinsames Verdienst der Mitarbeiter. Eine positive Unternehmenskultur entwickelt sich in dem Maß, in dem möglichst alle ihre Stärken einbringen und sich für das Ganze engagieren. Was aber sind Bedingungen und Kennzeichen einer positiven Unternehmenskultur? Und wie können diejenigen, die auf Grund ihrer Position besondere Verantwortung und Einflussmöglichkeiten haben, Entstehung und Entwicklung einer solchen Kultur gezielt fördern?

Ein gut geführter und wirtschaftlich erfolgreicher Betrieb wächst nach eigenen Gesetzen und entwickelt dabei sein unverwechselbares Profil. Von der Organisationsstruktur bis hin zur Mitarbeiterführung gibt es kein Idealkonzept, das sich unabhängig von den konkreten Gegebenheiten und den beteiligten Menschen „implementieren“ ließe. Es gibt Mitarbeiter, die eine Art kreatives Chaos benötigen, um ihr Potential zu entfalten, und es gibt andere, denen eine klare Struktur hilft. Die einen brauchen einen großen Vertrauensvorschuss und reagieren empfindlich auf zu viel Kontrolle, während andere unbedingt gezielt gefordert und geführt werden müssen. Ob Hierarchien flach sein sollten oder entscheidende Prozesse auf wenige Personen zulaufen sollen, lässt sich nie allgemeingültig klären, sondern ergibt sich aus dem Zusammenspiel von Menschen und Erfordernissen der Umstände. Die Herausforderung besteht darin, viele Einzelspieler zu einem wohlklingenden Orchester zusammen zu führen.

Führung ist dann gut und wird respektiert, wenn sie glaubhaft und einschätzbar ist. Ob jemand zum *ehrwürdigen Patriarchen* neigt (heute sicher eher selten)

oder seine/ihre Aufgabe darin findet, als *Moderator* ein Team in Schwung zu halten, ist in diesem Sinn weniger wichtig als die Frage, inwieweit er oder sie als Person überzeugt und *dadurch* andere ermuntert und ermutigt, sich selbst mit ganzem Engagement einzusetzen.

Die Kunst, eigene Potentiale und die anderer Menschen zu erkennen und zu fördern, die Fähigkeit, eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich Mitarbeiter gerne engagieren, die Bereitschaft, zu fordern und zu konfrontieren, die intuitive Einschätzung von Situationen und das Erkennen notwendiger Handlungen, und, last but not least, die Erhaltung der eigenen Tatkraft, Inspiration und Motivation, all das lässt sich nicht wie eine Kommunikationstechnik erlernen: Es ist eher ein *Entdecken*.

Das Entdecken des eigenen Stils, das Nutzbarmachen vorhandener Potentiale, das Erhalten der Leistungsfähigkeit ist Ziel meiner Coaching-Sitzungen. Der Aufwand hierzu muss weder zeitlich noch finanziell hoch sein: meistens genügt ein kleiner, wesentlicher Impuls, eine entscheidende Weichenstellung, die entspannte, manchmal humorvolle Betrachtung von außen, um eine festgefahrene Situation aufzulockern. Rufen Sie gerne an oder schicken eine mail, wenn Sie im Vorgespräch weitere Informationen wünschen.

Neue Ideen!

Dipl. Päd. Reiner Dietz, Bamberg
Telefon 0951-24591
www.neue-ideen.de/coaching
dietz@neue-ideen.de