



Führen mit Sinn und Menschlichkeit

Gerald Hüther macht uns darauf aufmerksam, dass das Bündel von Erfahrungen, die wir machen, unsere Haltung zu einem Thema begründet. Was also braucht es in einem Unternehmen, damit Mitarbeiter positive Erfahrungen machen? Wir meinen, ein gutes Arbeitsklima und eine wertschätzende Haltung zu dem

Menschen, die nicht in der Früh angestellt und abends abgestellt werden. Und noch so vieles mehr.

[Simon Sinek](#) verweist auf die Bedeutung des WARUM. Start with why! Ein Leitbild zu entwickeln und niederzuschreiben ist ein erster guter Schritt, um den Mitarbeitenden seine Philosophie näher zu bringen. Wir meinen, das Leitbild gehört mit den Mitarbeitenden gemeinsam erschaffen. Und es muss dichotom verfasst sein - hin zum Kunden und rein in den Umgang untereinander, damit die, die es vertreten auch selbst genießen können.

Bodo Janssen, ein dt. Hotelier und Begründer der "[Stillen Revolution](#)" macht das WARUM noch deutlicher. Seine Mitarbeitenden sehen transparent, dass ihr Wirken einem höheren Zweck gewidmet ist. Denn nach Investition in die inhaltlichen Feedbacks der Mitarbeiter wird ein Betrag zum Bau von Schulen in Ruanda bereitgestellt und jedes Jahr fliegt eine gemischte Truppe dort hin, um sie zu eröffnen. Mein Wirken hat einen Sinn, den ich erfassen kann. Nicht jeder muss eine Schule bauen, aber wir in der Geschäftsführung dürfen nicht vergessen, was wir mit dem Unternehmen erreichen wollen und DAS sollte dann auch kommuniziert werden.

Wie wir das an die Mitarbeitenden herantragen, darf durch die Haltung, die wir mitbringen gefärbt sein. "Der Chef von morgen..." - so höre ich, "ist ein Liebender".

In unserem Vortrag zum Thema Haltung und Leadership berichten wir über die Art und Weise, wie wir durch Sprache Verbundenheit und Autonomie, die zwei Grundbedürfnisse von uns Menschen, vereinen können. Und welche Bedeutung die Arbeit an der Haltung in der Führung hat. Was hilft es, wenn wir Sprachmuster trainieren, wenn die Sandwich-Feedback Methode oder das Aktive Zuhören mit so viel Verachtung ausgesprochen wird? Nicht nur wegen des Einmal-Impulses von Gießkannen-Kommunikationstrainings verpuffen unsere Bemühungen in der Personalentwicklung. Sie können auch deshalb weitaus mehr erreichen, wenn wir in der Führungsentwicklung (Selbst- und Menschenführung) ansetzen.

Das Commitment von Mitarbeitenden in einem Unternehmen zu analysieren (<http://www.pluswert.at> hilft uns dabei) ist ein Weg. Die affektive Komponente gegen die normative und kalkulatorische abzugleichen ist unser Schwerpunkt in der Organisationsentwicklung als <https://www.praktikerberaten.at>. Die Arbeit machen aber Ihre Mitarbeitenden und wir helfen bei der Potentialentfaltung. Den Dialog im Führungsalltag zum Genuss zu machen, das wollen wir mit dem DiFa Konzept umsetzen. Die Begeisterung der Mitarbeitenden zur Steigerung der wirtschaftlichen Ziele - tja, damit bedienen wir diejenigen unter uns, die auch die Rechnungen zahlen müssen, unsere und die der anderen!

Das und noch mehr durften wir auf der ICV Tagung im Gesundheitswesen im Sept. 2018 vorstellen und bescherte uns ein [Feedback](#) des Veranstalters.