

1. Nachhaltig Führen!

Immer wieder stellen wir fest, dass optimierte Führungsarbeit trotz erfolgreicher Seminarteilnahme in bezug auf die Erkenntnisse leider nicht sehr lange anhält. Dafür kann es mehrere Gründe geben:

1. Die Erkenntnisse aus dem Seminar werden von Denkmustern und Persönlichkeitsstrukturen verdrängt (im vorletzten Newsletter)

2. Die Mitarbeiter werden bei den Erkenntnissen aus dem Seminar nicht mitgenommen (im letzten Newsletter)

3. Die höhere Führungsebene lebt andere Werte

1. Die Erkenntnisse aus dem Seminar werden von Denkmustern und Persönlichkeitsstrukturen verdrängt

Unsere Denk- und Verhaltensmuster werden durch Epigenetik (in den Genen abgespeicherte Persönlichkeitsfaktoren) und Erziehung/Erfahrung angelegt. Solche Muster zu verändern, dauert bis zu einem Jahr! Insofern ist es ganz natürlich, dass Aha-Effekte aus Seminaren sehr schnell wieder verpuffen. Solche Veranlagungen kann man/frau auch nicht verändern. Aber Sie können sie sich bewusst machen! Und dann Ihre Verhaltenskonsequenzen ziehen.

Sollten Sie also starke Aha-Effekte auf Seminaren haben, dann verdrängen Sie sie nicht! Machen Sie sich die Hintergründe bewusst, wobei wir Sie gerne auch durch kurze telephonische Beratung unterstützen; die Erstberatung ist kostenlos!

Aber schon das Internet kann eine hilfreiche Quelle sein... Und dann legen Sie sich die erkannten Themen bitte auf Wiedervorlage!! Das Forum Erfolgstraining heißt nicht umsonst so...

Erkannte Muster zu übersteuern, heißt die erwünschten Verhaltensweisen zu trainieren. Regelmäßig. Irgendwann wird vieles davon tatsächlich in Fleisch und Blut übergehen.

2. Die Mitarbeiter werden bei den Erkenntnissen aus dem Seminar nicht mitgenommen

Oftmals haben Führungskräfte auf unseren Seminaren wahre Aha-Erlebnisse! Oder sie erhalten Denkanstöße zur Optimierung ihrer Führungstätigkeit.

Allerdings haben Ihre Mitarbeiter zunächst keine Ahnung, was Sie demnächst vielleicht etwas anders machen wollen als bisher. Sie selbst kennen ja das Thema Angst vor Veränderung ...

Insofern können kommunikative oder Verhaltensänderungen durchaus auch zunächst Misstrauen erzeugen, da Ihre Mitarbeiter die Hintergründe für die Veränderung Ihrer Führungskultur nicht kennen.

Deshalb unbedingt beachten: Beabsichtigen Sie, etwas an Ihrer Führungsarbeit zu verändern, warnen Sie Ihre Mitarbeiter vor! Erklären Sie ihnen, warum und was Sie optimieren wollen. Ihre Mitarbeiter werden es Ihnen danken - und möglicherweise kann deren Feedback Ihre Veränderungen in puncto Nachhaltigkeit (s. Teil 1) unterstützen.

3. Die höhere Führungsebene lebt andere Werte

In den beiden letzten Newsletters haben wir Ihnen Möglichkeiten vorgestellt, Erkenntnissen aus Seminaren Nachhaltigkeit aus eigener Kraft zu geben. Schwieriger wird es, wenn - wie wir leider häufiger feststellen müssen - die höchste Führungsebene die Konsequenzen aus Seminaren nicht umstellt oder das Gegenteil von dem lebt, was sie im Zuge des Seminars noch für richtig befunden hat.

Gründe hierfür sind oftmals eigene Ängste vor Veränderung, die durch hierarchisches "Beharrungsvermögen" kaschiert werden. Oder der einfachere Fall des Vergessens.

Im letzteren Fall hilft dezentes Erinnern an Seminarinhalte, da die meisten Führungskräfte ungern defizitär führen. Im ersteren Fall wird es etwas komplizierter: Wichtig ist, dass Sie Ihre Leitungsebene nicht einfach gewähren lassen! Versuchen Sie aber in solchen Fällen, nicht aus eigener Kraft zu "erziehen"! Aktivieren Sie vielmehr Vertrauenspersonen der Führungskräfte, diese an die Seminarinhalte oder an nicht gelebte Verhaltensregeln, die z.B. auf der Website Ihrer Einrichtung oder Verwaltung kommuniziert werden, zu erinnern.

Hier ist Diplomatie gefragt! Eine Bitte bewirkt oft mehr als Kritik ...