



Uli Baum

Stärken stärken schwächt Schwächen

EINEN TAG VOR HEILIGABEND:

Guten Abend Herr Baum. Mir liegt etwas auf der Seele, was ich loswerden muss. Als aller erstes habe ich das Buch, was Sie mir zur Schulung geschenkt haben, gelesen und es hat mir sehr geholfen die Inhalte Schulung zu festigen. Das zweite ist, die Firma hat sich Mitte November von mir getrennt. Am nächste Tag habe ich es geschafft meinem Fokus aufs positive zu legen und das ganze als neue Chance zu sehen. Ich habe Bewerbungen geschrieben, meine Stärken in den Vordergrund gestellt und eine Vielzahl an Gesprächen gehabt, wo ich nie eine Absage bekommen habe. Alles das was sie vermittelt haben, hat mir in der Vorstellungsgesprächen geholfen. Das Resultat ist, ich habe einen tollen Job in der Industrie bekommen. Eine grosse Firma, sehr gut vergütet. Ich wollte Ihnen einfach danken und es sie wissen lassen.

Ich wünsche Ihnen schöne Feiertage und ein erfolgreiches 2019.

← Diese Nachricht erhielt ich einen Tag vor Weihnachten 2018 von dem Teilnehmer eines Vertriebsstrainings.

Sie können sich vorstellen, was solch eine Nachricht mit einem Trainer macht. Es handelte sich um einen Mitarbeiter, der mir schon während des Trainings gesagt hatte, dass sämtliche Vorschläge, die er gemacht hatte, um Abläufe im Unternehmen zu optimieren, nicht einmal mehr überdacht wurden. Schwierig für solche Mitarbeiter, sich zu motivieren und Loyalität zu zeigen. Das kenne ich nur allzu gut aus meinem Angestelltendasein.....

Sie denken, dass es ja wohl hauptsächlich am Mitarbeiter gelegen hat?

Möglich. Mein Eindruck ist eher ein anderer. Er war nicht der einzige, der mir von Problemen im Unternehmen berichtet hat. Und ich hatte natürlich einen engen Draht zur Geschäftsleitung, sodass ich mir auch diesseits ein konkretes Bild machen konnte. Sicher ist nur, dass es menschlich nicht funktioniert hat zwischen den beiden Parteien.

CFO: Was, wenn wir unsere Mitarbeiter fortbilden und sie gehen?

Dann sollten Sie sich fragen, was schiefgelaufen ist. An der Fortbildung liegt es in der Regel nicht – es sei denn, sie war schrecklich langweilig, nicht zielführend und wurde am Ende als reine Zeitverschwendung empfunden.

CEO: Was, wenn wir sie nicht weiterbilden und sie bleiben?

Kein Problem! Unternehmen haben grundsätzlich solche Kunden, die zu ihnen passen. Böse Zungen sagen „die sie verdienen“. Chefs haben die Mitarbeiter, die zu ihnen passen, oder die sie ver...

Ich bin zutiefst überzeugt, dass wir aufhören, großartige und hilfreiche Dinge zu tun, wenn wir aufhören, Neues lernen zu wollen. Während wir ökonomische genauso wie physische Grenzen haben, können wir uns ein Leben lang immer wieder mit neuen interessanten Dingen beschäftigen und uns permanent weiterentwickeln. Denn um nichts anders geht es. Lernen hört nie auf.

Letztendlich geht es in jedem Unternehmen darum, dass sich alle – vom Chef bis zum kleinsten Rad im Getriebe – Unternehmenskonform verhalten. Die erste Voraussetzung ist, dass eine Orientierung für alle vorhanden sein muss. Es braucht ein Unternehmensleitbild, das von allen getragen wird, unabhängig von der Position. Nahezu perfekt ist es, wenn die damit verbundenen Werte von jedem gelebt werden.

Leider verfügen viele Unternehmen über kein Leitbild oder sie haben irgendetwas aufgesetzt, was ohnehin selbstverständlich sein sollte. Individualität, eigene spezifische Werte, treffe ich höchst selten an.



Treat your employees correctly!



Noch nie habe ich ein Organigramm mit einer so eindeutig klaren Beschreibung gesehen:



So erreichen Sie uns

www.ulibaum.de

02865-9098553

Uli.baum@ulibaum.de

Und wie kann ich als Führungskraft das Verhalten des einzelnen und das aller in der Gesamtheit steuern?

Lutz von Rosenstiel hat dazu ein simples Modell entworfen, dem zufolge es vier Einflussgrößen auf Verhalten gibt. Die Handlungsebenen sind leicht erkenn- und nachvollziehbar. Allerdings: beim Intervenieren steckt natürlich auch hier der Teufel im Detail.

Die vier Einflussgrößen sind:

- Motivation (Wollen)
- Fähigkeit (Können)
- Soziales Dürfen
- Situativer Kontext

Persönliches Wollen

Ist eine Frage der Motivation und beschäftigt die Psychologie seit Menschengedenken. Die Frage in Führungskräftetrainings schlechthin ist daher regelmäßig, wie Menschen / Mitarbeiter motiviert werden können, ein bestimmtes Verhalten anzustreben, es als wichtig anzusehen und daher auch zu zeigen. Ganz sicher wird Verhalten entscheidend vom Wollen, den individuellen Bedürfnissen und den eigenen Motiven bestimmt. Erkenntnisse aus der Neurowissenschaft zeigen uns, wie unser Gehirn tickt und was Menschen antreibt.

Individuelles Können

Da sind vor allem unsere Fähigkeiten und erworbene Fertigkeiten, Wissen und fachspezifische Kenntnisse. Die individuelle Kompetenz ist eine der Voraussetzungen, gewünschtes oder angestrebtes Verhalten tatsächlich zu zeigen. Wir lernen dabei am effektivsten über das Tun (als Komplement zum Sehen, Hören, Lesen usw.), was nichts anderes heißt, als das erlernte kontinuierlich umzusetzen.

Soziales Sollen und Dürfen

Die Regeln und Normen in unserem sozialen Umfeld beeinflussen ebenfalls Verhalten und Handeln. Programmierungen und Glaubenssätze bestimmen in hohem Maße unsere Wertewelt und Einstellungen. Im Verhalten spiegelt sich maßgeblich die Umwelt wieder und oft bestimmt diese, ob ein Verhalten gezeigt werden darf oder nicht. Die vom System implizierten, oftmals unausgesprochenen Regeln sollten in ihrer Auswirkung nicht unterschätzt werden und definitiv ein Ansatzpunkt guter systemischer Coachingarbeit von außen sein.

Situatives Ermöglichen

In einer Situation können subjektive Wahrnehmung, harte Fakten und objektive Gegebenheiten bestimmte Verhaltensweisen behindern oder begünstigen. Menschen lediglich dadurch die Chance zu geben, Ressourcen und Umgebung zur Verfügung zu stellen, um bestimmtes Verhalten zu zeigen - darauf reduzieren manche Führungskräfte ihre Managementtätigkeit. Echtes Leadership berücksichtigt alle vier Wirkmomente.

*„Clients do not come first. **Employees come first.** If you take care of your employees, they will take care of your clients.*

Richard Branson



Uli Baum ist Ihr Ansprechpartner für Führungskräfte und Vertrieb. Mit über 35 Jahren Erfahrung im kleinen Familienbetrieb über mittelständische Unternehmen bis hin zu Großkonzernen, dazu in verschiedenen Branchen und Positionen, kennt er nicht nur die Marktgesetze sehr genau, sondern weiß auch um die Herausforderungen, die dem stetigen Wandel der Märkte, der Kunden und ihren Anforderungen unweigerlich folgen. Überzeugen Sie sich von Ihrem Nutzen und fordern Sie am besten jetzt hier Ihren Entscheider-Workshop an.