

## PRAXISBEISPIEL

### Mental-Training für Führungskräfte

#### I. Ausgangs-Situation

(Situation - Interne Wahrnehmung – Externe Wahrnehmung)

##### Situationsbeschreibung:

Ein Personalchef stellt fest, dass MitarbeiterInnen beginnen, die Frage nach der Sinnhaftigkeit und Umsetzbarkeit von Projekten zu stellen.

Es entwickeln sich emotionale Schwierigkeiten untereinander.

Die Führungskräfte kommen so gut wie nie an ihre fachlichen, immer jedoch häufiger an die eigenen emotionalen Grenzen.

Diese emotionalen Belastungen tragen dazu bei, dass sich Führungskräfte auch beginnen „einfach nur noch ihren Job“ zu machen.

Krankheitsfälle häufen sich.

Der Personalchef stellt ebenso fest, dass Trainings in dem Bereich der „harten“ Führungskompetenzen bei Abteilungs- und Gruppenleiter kaum erkennbare Verbesserungen hervorbringen.

Daher soll sich jetzt vermehrt auf die „Social-Skills“ konzentriert werden.

Auftraggeber: Personalchef

##### Wahrnehmung MitarbeiterInnen:

Die Führungskräfte stellen weltfremde Forderungen als Vorgabe. Auch der Umsetzungsweg sei, wie von der Unternehmensleitung vorgegeben, nicht durchführbar. Die MitarbeiterInnen selbst sehen sich als willig, aber in der Durchführung bevormundet oder behindert, bzw. werden zu wenig einbezogen.

##### Wahrnehmung Führungskraft:

Die Vorgaben der Unternehmensleitung sind „sportlich“, aber mit der Unterstützung innerhalb der jeweiligen Abteilungen machbar. Die MitarbeiterInnen bekommen alles, was sie zur Umsetzung brauchen, sind aber nicht engagiert genug.

##### Wahrnehmung Personalleitung:

Führungskräfte und MitarbeiterInnen müssen besser zusammenarbeiten.

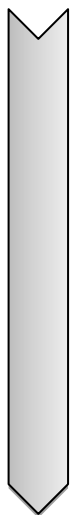
### Wahrnehmung Manfred Gabl:

Die meisten MitarbeiterInnen sind schon interessiert für ihr Unternehmen.  
Einige haben zusätzliche Ehrenämter und sind sehr aktiv – nach der Arbeit.

MitarbeiterInnen wenig Vertrauen zu ihren Führungskräften.  
Sie selbst pflegen wenig konstruktive Kommunikation.

Vereinzelt sind die Mitarbeiterinnen vom Anspruch ihrer Aufgaben unterfordert.  
Die Führungskräfte sehen die Wichtigkeit der Vorgaben und auch die Richtigkeit der Durchführung. Sie haben hohe Fachkompetenz in den „harten“ Führungsskills. Der Begriff „Social-Skills“ ist bekannt, deren Leistungsfähigkeit kaum und wird in der Regel nicht eingesetzt.

## II. Ursachenanalyse



Die meisten MitarbeiterInnen kommen aus der „Generation X“, einige bereits aus der „Generation Y“.

MitarbeiterInnen haben selbst hohe Kompetenzen und hohe Anforderungen an Unternehmen und Führungskraft. Daher ist es notwendig, den Führungsstil der Verantwortlichen anzupassen.

Die meisten Führungskräfte haben vorwiegend eine Haltung, die aus dem Informationszeitalter und/oder Industriezeitalter kommt. Sie sehen daher oft noch nicht die Möglichkeiten und die Erkenntnisse des 21. Jahrhunderts im Bereich Führung für sich und ihr Unternehmen nutzen.

Sie führen weiterhin unbewusst und impulsgesteuert auf Basis einer nicht zeitgemäßen Haltung.

...

## III. Umsetzungskonzept



Basiskonzept ist das Führungskräfte-Mental-Training

Neue Führungsregeln, die den Unterschied von „Generation X und Y“ nutzen Erarbeitung der Unterschiede von Führung im Informations-/ Industriezeitalter zum heute aufkommenden Bewusstseinszeitalter

Einarbeitung von Ergebnissen der beantworteten Fragebögen der Führungskräfte Vorstellung und Einübung von Mentalen Methoden von förderlichen Haltungs-, Denk- und Handlungsweisen

...

#### **IV. Ergebnisse (wahrnehmbar, sichtbar, messbar)**

##### Feedback an GablSeminare:

- ☞ Es zeigt sich ein spür- und erkennbarer Wandel für Personalchef und Führungskräfte
- ☞ Die Zusammenarbeit innerhalb der Abteilungen hat sich wesentlich verbessert
- ☞ Die teilnehmenden Führungskräfte haben ein regelmäßiges Treffen eingerichtet, in dem sie Mental-Trainings-Inhalte üben und besprechen
- ☞ Die Führung ist einfacher, klarer, effektiver und bewusster geworden
- ☞ Mitarbeiter-Entwicklung wird als stetiger Prozess zur Entlastung der Führungskraft selbst und zur Motivation für MitarbeiterInnen entdeckt
- ☞ Höhere Eigenverantwortung wurde nach außen sichtbar übernommen

##### Kommentar GablSeminare:

- ☞ Seit mehr als 20 Jahren stellt sich immer wieder heraus, dass eine „förderliche“ Haltungsänderung die größten positiven Auswirkungen und Änderungen in der Mitarbeiterführung und damit im Unternehmen haben.
- ☞ Diese Haltungsänderung, die einhergeht mit einer Erweiterung der jeweiligen Sicht, Wahrnehmung, aktive Steuerung der eigenen Emotionen, usw. lässt Wachstum nicht nur im Unternehmen, sondern in der Führungskraft und den Mitarbeitern zu.
- ☞ Führungskräfte, wie Abteilungsleiter, Geschäftsführer, Vorstände sind immer wieder von den schnell wirksamen Ergebnissen beeindruckt.

## Führungskräfte-Training

