

BNI-Stammtisch mit Führungskräfte- training der Leaders Academy von GEDANKENTanken

Lebenslanges Lernen ist eine der Kernkompetenzen der BNI-Community. Dass diese Kompetenz durchaus ernst genommen wird, zeigt die rege Teilnahme an den angebotenen Workshops sowie Veranstaltungen, die allesamt dazu beitragen, die Komfortzone zu verlassen und sich weiterzubilden. So war es nicht verwunderlich, dass sich zum ersten Stammtisch seit Frühjahr zahlreiche Unternehmer und Unternehmerinnen des BNI-Unternehmernetzwerkes Trollinger an jenem Samstagnachmittag im August auf den Weg zum Weingut Vineyards, des BNI-Mitglied Frank Rominger, machten. Nicht nur, um endlich, nach langer Zeit der virtuellen Treffen via Zoom, getreu dem Motto: „Wer gibt, gewinnt!“, live zu netzwerken, sondern selbstverständlich auch, um die erlesenen und selbstausgebauten Weine vor Ort zu genießen. Zudem waren die „Trollinger“ darauf gespannt, endlich ihr neues Mitglied, Markus Wittmann von der Leaders Academy, persönlich begrüßen zu können. Denn er bot an diesem Nachmittag seinem BNI-Team die einmalige Chance, an einem innovativen Führungskräfte-training der Leaders Academy von GEDANKENTanken teilzunehmen. Nachdem Frank Rominger bei einer kleinen Begrüßungsrunde nebst eindrucksvollem Video über sein Weingut die Gäste willkommen hieß, stellte sich Markus Wittmann persönlich der Gruppe vor. Einigen war er bereits durch die zahlreichen Vier-Augengesprächen bekannt, die er sehr engagiert in den letzten Wochen geführt hat.



Nach einer kurzen Vorstellungsrunde wurden mit der Fragestellung Markus Wittmanns „Wie wird man zur Führungskraft“ sofort das Interesse der Gruppe geweckt. „Learning by doing!“, lautete eine Aussage. „Durch gute Leistung“, war zu vernehmen, „Gründe ein Unternehmen und werde automatisch zur Führungskraft.“ Auch wenn man in der Regel durch eine Beförderung zur Führungskraft aufsteigt, so ist diese Tatsache alleine kein Garant für Führungskompetenz. Denn es muss einer erfolgreichen Führungskraft nicht nur gelingen, die gesteckten Unternehmensziele

zu erreichen, sondern vor allem auch die MitarbeiterInnen zu motivieren, produktiv und im Idealfall eigenverantwortlich zu arbeiten. Dass die Realität in den Unternehmen häufig anders aussieht, zeigte Markus Wittmann anhand eines Schaubildes des Gallup-Engagement-Index aus dem Jahre 2019. Hier wurde ersichtlich, dass 71% der Belegschaft nur noch Dienst nach Vorschrift abspult, 14 % innerlich bereits gekündigt hat und lediglich 15% eine hohe, emotionale Bindung ans Unternehmen empfindet.

„Was glaubt ihr, an was das liegt?“, wollte der Inhaber und Trainer der Leaders Academy Esslingen-Heilbronn wissen. „Die Mitarbeiter werden in Entscheidungsprozesse nicht eingebunden“, „Sie fühlen sich nicht wertgeschätzt“, „Sie übernehmen keine Verantwortung für das Unternehmen“, lauteten die Ideen der Gruppe.

Sie erfuhr, dass die große Herausforderung für Führungskräfte u.a. darin besteht, nicht nur Entscheidungen alleine zu fällen, sondern Mitarbeiter als Individuen zu sehen, die

eigenverantwortlich handeln und in Entscheidungsprozesse einbezogen werden sollten. „Speziell hierfür wurde die 1/3 + 1 Methode entwickelt“, erklärte Markus Wittmann und forderte nun jeden Einzelnen auf, einen Selbst-Check in Bezug auf Führungskompetenzen auszufüllen, um der Gruppe diese Methode näherzubringen. Nach kurzer Zeit des anschließenden Brainstormings wurden die Ergebnisse an einem Flipchart zusammengetragen und nach der bewährten 1/3 + 1 Methode ausgewertet. „Mit dieser Methode trifft ihr zügig Entscheidungen im Team und arbeitet zusammen an Verbesserungen, Fehler Routinen oder neuen Ideen. Ihr werdet sehen, dass durch diese Methode eure Mitarbeiter engagierter an der Umsetzung der Lösung arbeiten, denn es geht nicht um eine Idee, die ihnen von ihrem Vorgesetzten vorgesetzt wurde, sondern um ihre eigene und die damit verbundene Selbstverwirklichung eines Einzelnen“, so der Trainer.

Neben dem Einbinden der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Entscheidungsprozesse, sollten regelmäßige Gespräche mit ihnen geführt werden. Dies hat das Ziel, den Menschen besser kennenzulernen und eine vertrauensvolle Ebene aufzubauen, um sie zu fordern, entsprechend zu fördern mit dem Ziel, ihre Stärken optimal einzusetzen. Weiterer wichtiger Punkt im Rahmen des Führungskräfte-trainings war der Umgang mit Fehlern. „Sucht bei den Fehlern nach der Ursache und nicht nach dem Schuldigen. Stellt anstelle der Frage „Wie konnte das passieren?“ besser die Frage: „Seit wann wissen Sie das?“ Ziel sollte sein, das Verschweigen von Fehlern signifikant höher zu sanktionieren als den Fehler an sich. „Denn eine positive Fehlerkultur implementiert eine Unternehmenskultur, die von Offenheit, Fairness und gegenseitigem Respekt geprägt ist“, so Markus Wittmann; der an diesem Nachmittag einen umfassenden Einblick in die Kernkompetenzen einer Führungspersönlichkeit vermittelt hat. Im Anschluss genossen die „Trollinger“ in lockerer Netzwerk-Umgebung das regionales Winetasting bei gutem Essen unter freiem Himmel.