



Die Wirkung des Zuhörens

Der Abteilungsleiter eines mittelständischen Maschinenbauers erwähnt im Einführungsworkshop, dass er in Gesprächen dazu neigt, rasch Lösungsvorschläge zu machen. Ab und zu stellt er fest, dass seine Mitarbeiter darüber nicht so begeistert sind. Gefragt, was seine wichtigste Erkenntnis aus der Praxiswoche in einer Wohngruppe für psychische kranke Menschen sei, sagt er: „Zuhören, zuhören, zuhören.“ Sonst hätte er ja nichts tun können. Durch die Reflexion im Auswertungsworkshop erkennt er, welche Kraft im Zuhören steckt und dass dies möglicherweise genau das ist, was seine Mitarbeiter sich von ihm wünschen. Bei den anstehenden Mitarbeitergesprächen nimmt er sich vor, möglichst viel zuzuhören und seinen eigenen Redeanteil zu reduzieren.

Potential- statt Defizitorientierung

Ein Bankdirektor arbeitet eine Woche in einer Fördergruppe für behinderte Menschen mit. Im Auswertungsworkshop wird seine Hochachtung für die individuell ausgerichteten Förderpläne für behinderte Menschen deutlich. Beim Transfer erkennt er, dass Potentialorientierung mehr bringt als zuerst auf das zu schauen, was defizitär ist oder womit er unzufrieden ist. Es lohnt sich, die eigene Perspektive auf die Mitarbeiter noch einmal zu justieren. Das nimmt er sich für die nächsten drei Monate vor.

Klarheit und Konsequenz

Mit großem Erstaunen berichtet der Bereichsleiter eines mittelständischen Unternehmens, wie Sozialarbeiter in einer Jugendhilfeeinrichtung mit „klarer Kante“ und gleichzeitig hoher Wertschätzung den Jugendlichen gegenüber agieren. Die Vereinbarungen sind klar und deutlich, Nichteinhaltung hat Konsequenzen. Ihm wird deutlich, dass Klarheit und Konsequenz im Handeln Orientierung gibt und für Mitarbeiter auch entlastend sein kann. Diese wissen dann, wo es lang geht und können sich nicht auf Missverständnisse zurückziehen.

Die Kraft der Rituale

Jeder Tag in der Werkstatt für Menschen mit Handicaps beginnt mit einem Morgenkreis und wird auch so abgeschlossen. Der Projektmanager eines international operierenden Mittelständlers erkennt, wie viel Sicherheit dieses feste Tagesstrukturierung gibt. Er reflektiert in der Auswertung darüber, was Mitarbeiter an Sicherheit und Orientierung brauchen, um bei Change Prozessen mitzugehen.

