

Potenzial- „DENKZETTEL“ für Führungskräfte



Von Christine Berges



Mein Name ist Christine Berges, und ich beflügele seit Mitte der 90er Jahre Business-Teams zu außergewöhnlichen Lösungen.

Ich zünde brachliegende Potenziale in Teams, die andere nicht mal kennen, und lasse Teams über sich hinauswachsen. So entstehen einzigartige Ergebnisse, durchaus mit Durchbruchcharakter. Wissend um die Erkenntnis „dass immer mehr geht als man glaubt“ habe ich diesen Potenzialdenkzettel zur Erinnerung geschrieben.

Was Führungskräfte über Potenziale wissen sollten!

Führungskräfte, die es vermögen, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen sich das umfassende und vielfältige menschliche Leistungspotenzial entfalten kann, die Freude daran haben, Neues zu erschließen, andere sich ausprobieren zu lassen, sind heute erfolgreicher denn je - und ihre Mitarbeiter auch.

Denkzettel No 1: Wer Potenziale überstrapaziert – verliert

Schneller, besser, höher weiter: In der alltäglichen Routine, dem Eifer des Gefechts oder in Krisensituationen tendieren wir dazu, mehr und mehr des Gleichen zu fordern. Mit diesem Automatismus strapazieren wir Potenziale, die zwangsläufig schon an ihre Grenzen gelangt sind. Wir versuchen, mehr auf die gleiche Art und Weise zu erreichen, und erhoffen dennoch das große Ergebnis. Das wiederum wird in den seltensten Fällen annähernd zufriedenstellend sein, auf Kosten von ausgelaugten und demotivierten Mitarbeitern. Im schlimmsten Fall führt solch ein Führungsverhalten zum Burnout ihrer Leistungsträger. Daher - statt mehr des Gleichen gilt es die brachliegenden Potenziale zu zünden. Das fördert Leistungsfähigkeit und Motivation.

Denkzettel No 2: Wer diese Potenziale verkennt - pennt!

Verkannte Potenziale mit Durchschlagskraft: Wer an Potenzial denkt, denkt meist an spezielle dem Berufsfeld zugeordnete Fähigkeiten, Wissen und Kompetenzen. Selbstverständlich, denn darauf kommt es doch im Geschäftsleben an. Wohlwissend dass wir alle von unseren Einstellungen, Haltungen, Sichtweisen und Lebenskonzepten beeinflusst sind, werden diese Potenziale - ja das sind auch Potenziale! - gerne verkannt, ebenso wie „Gespüriges“ wie das Bauchgefühl und die Intuition, wird der Einfluss dieser Potenziale im beruflichen Alltag unterdrückt. Wie schade, denn gerade diese sind oft der Auslöser für echte Durchbrüche, disruptive Innovationen, bahnbrechende Ergebnisse und immer für menschliche Entwicklung.

Denkzettel No 3: Genaues Hinschauen ist gefragt

Potenziale mit Durchbruchcharakter sind meist unsichtbar: Wir tragen sie nicht auf der Stirn, und sie sind nicht offensichtlich. Potenziale mit Durchbruchstärke sind auf den ersten und meist auch auf den zweiten Blick unsichtbar. Wer die Potenziale nutzen will, die andere nicht mal kennen, muss genauer hinschauen - Sichtweisen, Werte, Haltungen, Einschätzungen und Eingebungen oder gar das Bauchgefühl anderer zu erschließen, ist detektivische Feinarbeit, die sich immer wieder auszahlt. Aber Achtung: denken Sie an Denkzettel No 4!

Denkzettel No 4 : Einmal gezündete Potenziale lassen sich nicht zurücknehmen

Potenzialzündung muss man sich trauen, denn einmal gezündete Potenziale lassen sich nicht mehr zurücknehmen. Das spannende an neu gezündeten Potenzialen ist, dass sie weder in ihrer Erscheinungsform noch in ihrer Intensität vorhersehbar sind und im Zusammenspiel mit den bereits erschlossenen Potenzialen echte Durchbrüche erzielen können. Wer Potenziale zündet, muss darauf gefasst sein, dass er Unabsehbares zu Tage fördert. Führungskräfte, die diesen Potenzialschatz kapitalisieren können, erhöhen die Wahrscheinlichkeit, wesentliche Fortschritte zu erzielen.

Denkzettel No 5: Potenzialbremsen sind hausgemacht

Potenzialbremsen sind die Folge von Führungsverhalten: Ebenso reichlich, wie es neue Potenziale zu entdecken gilt, verhindern vielfältige hausgemachte Potenzialbremsen in Unternehmen den produktivsten Beitrag ihrer Mitarbeiter. Potenzialbremsen entstehen dann, wenn der Mensch in seiner Individualität und Besonderheit nicht geschätzt wird, von ihm nur erwartet wird, dass er seine Rolle entsprechend ausfüllt und seine Leistung steigert, indem er Mehr des Gleichen erbringt und sich nicht Gedanken macht über Projekte, die ausserhalb seines Verantwortungsbereichs liegen.

Potenzialbremsen sind die Folge von Führungsverhalten. Sie entwickeln sich beispielsweise gerne in Unternehmen mit geringer Mitarbeiterbeteiligung und eher autoritären Führungsstilen, mit ausgeprägten Hierarchien, oder auch dann, wenn wir Achtsamkeit und Fürsorge gegenüber den Mitarbeitern hintenanstellen.

Denkzettel No 6 : Potenziale potenzieren sich im Team

Denk dran - Teamarbeit kann Unglaubliches leisten: Wer hätte das gedacht! Das Wissen um die hohe Produktivität von Teams ist weit verbreitet und in aller Munde. Dennoch ist Teamarbeit kein Selbstläufer. Sie braucht sorgfältige Vorbereitung und Führungskräfte, die Teams ermöglichen, ihr Bestes zu geben. Dieser Denkzettel gilt all denen, die um diese Zusammenhänge wissend dennoch in ihren alltäglichen Routinen oder aus unangemessener Selbstüberschätzung heraus die notwendige Vorbereitung und Sorgfalt zur erfolgreichen Teamarbeit missen lassen.

Denkzettel No 7 : Mit Begeisterung geht alles besser.

Begeisterung ist der Nährboden und Beschleuniger für Entwicklung und Veränderung! Wer sich selbst begeistern kann, wird auch andere damit anstecken.

Christine Berges

Trebur, den 9. November 2017

Die Potenzial-Denkzettel sind ein Auszug aus dem Power-Facilitation™-Ansatz, der auf der Erkenntnis aufbaut, dass immer mehr geht als man glaubt. Der Power-Facilitation Ansatz fußt auf den neuesten Erkenntnissen der Lehr-Lernforschung, der Entwicklungspsychologie und den Neurowissenschaften und stellt Ihnen ein Impulsuniversum zur Verfügung, mit dem Sie die Potenziale zu zünden vermögen, die andere nicht einmal kennen.

Mehr zu Power-Facilitation unter www.Power-Facilitation.de, oder kontaktieren Sie Christine Berges: c.berges@berges-facilitation.de