



**effizient lernen - situativ führen – umsichtig handeln – erfolgreich wachsen**

# **fit for future-Referenz**





Fürth, den 24.06.2012

Frau Ute Reingard Schmidt, Coloursworld

#### Referenz

*Eigentlich begann alles durch Zufall und mit einer gehörigen Portion Skepsis gegenüber dem Thema „Coaching“.*

*Nach etlichen Jahren Führungspraxis, mehreren Führungs-Seminaren und Mitarbeiter-Veranstaltungen zur Teambildung oder Motivation, kannte ich das Weiterbildungs-Portfolio unseres großen Unternehmens ganz gut. Ich hatte diese Führungs-Themen in der Schublade abgelegt: „wir „seminaren“ 3 Tage im Hotel und das Wichtigste ist die „abendliche Teamentwicklung“ an der Bar“.*

*Dann kam ich mit Frau Schmidt von Coloursworld in Kontakt. Sie war bereits für einen anderen Bereich tätig. Das Thema für das erste Coaching waren die ersten Stressauswirkungen auf meine Gesundheit. Ich konnte zunächst meine Stresssymptome deutlich reduzieren und schließlich die Auswirkungen ganz bewältigen. Dabei sensibilisierte ich mein Bewusstsein für Stress-Auslöser und ich erlernte Techniken im Umgang mit Stress. Aus diesem Zufallstermin erwuchs eine mehrjährige Coaching-Kooperation.*

*Das Coaching war überzeugend und zielführend weil Frau Schmidt in der Lage ist, die richtigen und tief gehenden Fragen zu stellen. Dadurch entstanden die Antworten in mir selbst, die wir dann gemeinsam strukturierten. Frau Schmidt sorgt dabei jederzeit für ein angenehmes aber konsequentes Arbeitsklima. Sie setzt gerade keine belehrenden Frontalvorträge ein, sondern die Antworten, die wir zusammen erarbeiten, bleiben mir im Denken und Handeln präsent. Die vermittelten zahlreichen Techniken setze ich auch weiterhin ein.*

*Als ein Ergebnis dieser Arbeit traf ich die Entscheidung für meinen Verantwortungsbereich weitführende Veränderungen vorzunehmen. Ich erkannte, dass ich auch Einstellungen und Verhalten meiner Mitarbeiter verändern musste, um tragfähige Entwicklungen zu ermöglichen. Gemeinsam habe ich mit Frau Schmidt unseren fit for future Prozess gestartet. Dieser Prozess arbeitet sowohl auf der operationalen Ebene als auch am Führungsverhalten der Mitarbeiter.*

*Die operationale Ebene war der „Mantel“ um die erwünschten Verhaltensveränderungen zu erreichen und den Prozess im Unternehmen umzusetzen. Wir verknüpften Coaching und Mitarbeiterprojekt - über die persönliche Veränderung hinaus zur Entwicklung meiner Abteilung und meiner Mitarbeiter.*



*Der Prozess hatte mehrere Vorteile:*

*Mit der Langfristigkeit über ein Jahr sorgten wir für die Nachhaltigkeit der vermittelten Inhalte. Mit der Integration in das tägliche Arbeitsumfeld der Mitarbeiter sparten wir Zeit und Kosten. Im ersten Schritt bezogen wir nur meine direct reports ein und waren dadurch sehr flexibel. Im zweiten Schritt banden wir ausgewählte FK und high potentials der nächsten Ebenen ein. Frau Schmidt konnte mit ihrem Erfahrungsschatz und ihrem tiefem Wissen einen Maßstab für uns schneiden. Dieser Maßstab ist sicherlich keiner anderen Einheit überstülpbar, das Schnittmuster hierzu kann aber jederzeit als Master ideal Verwendung finden.*

*Vor allem die später eingebundenen high potentials haben sehr viel Eigeninitiative entwickelt und positiven Druck „nach oben“ erzeugt. Ein Druck, den Frau Schmidt geschickt als Energie in den Prozess zurückgeführt hat. Bewusstsein und Selbstbewusstsein der Mitarbeiter haben sich dadurch nachhaltig verändert. Die Führungskräfte griffen auch das Verhalten der Mitarbeiter in den Personalgesprächen auf, sie arbeiteten die Themen auf und definierten beobachtbare Ziele für die Zukunft.*

*Durch die klare Definition der Ziele im Führungsverhalten erreichten wir ein gewachsenes Bewusstsein bei den Mitarbeitern. Mit dem „Mantel“ der operationalen Ziele haben wir - quasi nebenbei – den Umgang mit Kundenthemen optimiert und erhebliche Kosten eingespart. Das bedeutet, der Prozess finanziert sich quasi selbst.*

*Selbstkritisch muss ich erwähnen, dass ich den Arbeitsaufwand für diesen Prozess deutlich unterschätzt habe. Aber auch hier konnte mich Frau Schmidt als Vorgesetzten mit zentraler Rolle motivieren. Den Arbeitsfluss hielt ein Kernteam aus vier Personen aufrecht.*

*Nach der abschließenden Prozess-Dokumentation und Ergebnissicherung stehen uns die Inhalte jederzeit zur Verfügung und ich kann Aufgaben hieraus bei Bedarf wiederholen lassen. Wir haben eine deutlichere Nachhaltigkeit des Gelernten bei den Beteiligten erreicht und wir haben eine langfristige Verhaltensveränderung der Mitarbeiter erzielt.*

*Standardwerkzeuge aus dem Trainingsbereich haben sicherlich ihre Berechtigung, bei konkreten und auf echte Nachhaltigkeit abzielenden Entwicklungen sind jedoch besondere, maßgeschneiderte Werkzeuge erforderlich und wirksam.*

*Vielen Dank an Frau Schmidt, für die auf Augenhöhe abzielende Arbeitsweise, für das Miteinander beim Lösen der Aufgabenstellungen, gespickt mit enormen Fachwissen an den richtigen Stellen.*

*Robert Nicklas*