

Erlebnisorientierte Führung

Wenn Führung zu einem positiven, anregenden Erlebnis wird, ist sie besonders wirkungsvoll. Erst dann gelingt es Führungskräften, ein Team, sogar eine ganze Organisation mit scheinbarer Leichtigkeit zu gewinnen, mitzureißen und Mitarbeitende wirkungsvoll einzubeziehen und über sich hinauswachsen zu lassen. Sie fragen sich wie das gelingt? Mit erlebnisorientierter Führung.

Was ist erlebnisorientierte Führung?

In Zeiten von Digitalisierung und vielfältigen Anforderungen suchen Führungskräfte nach der „richtigen“ Art, zu führen. Sie sehen sich der Herausforderung gegenüber, dass die Anforderungen immer höher und Mitarbeitende scheinbar immer anspruchsvoller werden. Über bestimmte Generationen wird gemutmaßt, sie seien weniger belastbar oder verfügten über wenig Disziplin. Mitarbeitende sind häufiger auf Distanz oder virtuell zu führen. Außerdem sehen sich Führungskräfte der Tatsache ausgesetzt, dass neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erheblich schwieriger zu finden sind.

Es stellt sich also verstärkt die Frage nach einem Führungsansatz, der ebenso motivierend wie modern ist. Der sich dadurch auszeichnet, dass sich Mitarbeitende individuell entfalten können und gleichermaßen wirkungsvoll cross-funktional zusammenarbeiten. Ein Führungsansatz also, der Mitarbeitende fördert und fordert.

Die erlebnisorientierte Führung liefert hier hoch-wirkungsvolle Prinzipien und Interventionen. Während innerhalb dieses Führungsansatzes traumatische oder traumatisierende Erlebnisse zwischen Führungskraft und Mitarbeitendem konsequent vermieden werden, steht der Mensch als einzigartiges Individuum im Mittelpunkt. Die

Prinzipien der erlebnisorientierten Führung sind ebenso menschen- wie wertorientiert.

5 grundsätzliche Prinzipien erlebnisorientierter Führung

Im Führungsansatz der erlebnisorientierten Führung vereinen sich Prinzipien und Interventionen, die auf der Basis professioneller Erwachsenenbildung entstanden sind. Aus übergeordneten Leitprinzipien, wie beispielsweise berufliche Weiterbildung idealerweise wirkt und funktioniert, ergeben sich im Kern fünf konkrete Handlungsmaximen.

#1 Den Menschen vor die Sache stellen

Immer stärker treten Performance- und Leistungsbemessungsansätze in Unternehmen in den Vordergrund. Vergessen wird dabei häufig, dass die Menschen, sicherlich häufig oder zunehmend technisch unterstützt, für die eigentlich relevante Leistungserbringung verantwortlich sind. Der stärkste und wichtigste Produktivitätsfaktor ist also nach wie vor der Mensch. Deshalb ist ihm eine besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Wertschätzung und Würdigung sind hierbei ebenso wichtige Faktoren wie die Wahrnehmung seiner Persönlichkeit.

Die Führungskraft hat also den Auftrag, sich mit dem Mitarbeitenden intensiv zu beschäftigen und sich seiner anzunehmen. Im Führungsalltag geschieht dies wesentlich durch respektvollen Umgang und eine gehörige Portion Interesse an der betreffenden Person. In der Idee der erlebnisorientierten Führung kennt die Führungskraft sämtliche Stärken und Potenziale der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Ebenso die persönlichen Ambitionen, Visionen und Vorstellungen. Ein regelmäßiger Austausch über den individuellen Status quo ist ebenso empfehlenswert, wie Zeit

für persönlichen Austausch. Die Führungskraft rückt sprichwörtlich näher an den Mitarbeitenden heran und baut intensive Beziehungen auf. Diese Möglichkeiten bieten sich im virtuellen Raum übrigens ebenso wie im Büro. Eine gute Möglichkeit der praktischen Umsetzung bietet sich in Form von festen Ritualen. Führungskraft und Mitarbeiter treffen sich zu fest vereinbarten Anlässen und eben auch zum informellen Austausch. Eine gewissermaßen ungezwungene Atmosphäre begünstigt den intensiven Austausch und damit die Würdigung des Menschen.

#2 Das Arbeitsumfeld attraktiv gestalten

Führungskräfte sind in der Verantwortung, dafür zu sorgen, dass ein angst- und gewaltfreies Umfeld aufgebaut wird. Regieren Angst oder gar Panik, werden die Menschen weniger produktiv arbeiten. Mindestens ebenso wichtig ist der Aufbau einer vorbildlichen Vertrauens- und Umgangskultur. Hier dürfen Fehler gemacht und Erfahrungen gesammelt werden. Ein hochwertiger Austausch steht im Vordergrund. Die produktive Reflexion von Verhaltens- und Vorgehensweisen ist an der Tagesordnung. Die Führungskraft wird zum starken Partner, wenn es um die vollbrachte Leistungserbringung geht. Hier spielt das Thema Transparenz eine große Rolle. Werden Themen offen, klar und direkt gespielt, herrscht jederzeit Klarheit. Es entstehen also keine Dissonanzen durch Kommunikation „hinter vorgehaltener Hand“ oder womöglich mit versteckter Absicht beziehungsweise Agenda. Transparenz und Klarheit sind die eindeutigen, klar erkennbaren Leitplanken für Führungskräfte innerhalb des Konzeptes der erlebnisorientierten Führung.

#3 Die Mitarbeitenden einbeziehen und beteiligen

Die aktive Einbeziehung der Mitarbeitenden ist ein enormer Erfolgsfaktor innerhalb der erlebnisorientierten Führung. Dürfen Menschen dabei sein, mitbestimmen oder sogar

mitgestalten, blühen sie förmlich auf. Gute Ideen sind hier ebenso erwünscht wie konstruktive Kritik. Die Mitarbeitenden werden gefragt und in Entscheidungsprozesse involviert. Ihre Meinung ist wichtig und erhält einen entsprechenden Stellenwert. Dabei geht es weniger um basisdemokratische Abstimmungen oder womöglich den Verlust einer Führungskraftautorität. Es geht vielmehr um das grundlegende Gefühl, ein wichtiger Bestandteil des Großen und Ganzen zu sein. Der involvierte Mitarbeiter ist im erheblich höheren Maß mit dem zu erledigenden Auftrag und der Firma identifiziert, als der im Abseits stehende oder außen vor gehaltene. In dieser Definition von Führung versteht sich der einzelne Mitarbeitende als wichtiges Zahnrad im großen Gesamtkontext und ihm wird eine entsprechende spürbare Relevanz zugesprochen.

#4 Die Grenzerweiterung begünstigen

Immer wieder stehen den Menschen ihre, teilweise sich selbst auferlegten Begrenzungen im Weg. Im Modell der erlebnisorientierten Führung legt es die Führungskraft darauf an, konsequent in der möglichen und wahrscheinlichen Grenzerweiterung zu agieren. Einladungen zur Weiterentwicklung und zum Wachstum werden ausgesprochen. Es darf experimentiert und geprobt werden. Neue Dinge werden ausprobiert. Es wird sich mit Innovationen und Neuheiten beschäftigt, ohne die bewährten Mechanismen und Modelle aus dem Fokus zu verlieren. Der Mitarbeitende wird dazu eingeladen, sich auszutesten und seine Kompetenzen zu erweitern. Er wird herausgelockt, über sich selbst hinaus zu wachsen und neue, beste Erfahrungen zu sammeln. Die Führungskraft „enabelt“, also befähigt und ertüchtigt, viel mehr als vorher. Sie hilft, die eigenen Grenzen zu erkennen und bietet wirkungsvolle Hilfe an, die Grenzen zu überwinden. Jeweils im eigenen Tempo und mit Augenmaß. Dabei ist die Führungskraft innerhalb der erlebnisorientierten Führung ebenso umsichtig wie

unnachgiebig. Es werden Korridore eröffnet, innerhalb derer sich konsequent weiterentwickelt wird.

#5 Den Führungsauftrag souverän umsetzen

Im stimmigen Gesamtpaket der erlebnisorientierten Führungskraft agiert die führende Persönlichkeit stets sehr gut reflektiert. Souveränität nährt sich aus gesunder Selbststabilität und ausgestrahlter Sicherheit. Die Führungskraft ist im übertragenen Sinne mit sich selbst im Reinen und aufgeräumt. Wenn sich Mitarbeitende sicher fühlen, werden sie sich mehr (zu-)trauen. Der oder die Führende wird also stets reflektieren und sich mit den eigenen Handlungen und Verhaltensweisen auseinandersetzen. Was anstrengend und aufwendig klingt, dient einzig dem Zweck der souveränen Umsetzung. Erst durch die klar erkennbare Stabilität und in gewisser Weise auch Widerstandsfähigkeit der Führungskraft fühlen sich Mitarbeitende verbunden. Sie wissen, worauf sie sich verlassen können und wer ihnen im Zweifel den Rücken stärkt oder sich gar schützend vor sie stellt. Im Innenverhältnis kann sich hart gerungen und auseinandergesetzt werden, während im Außenverhältnis professionell und ergebnisorientiert agiert wird.

Mitarbeitende und Führungskräfte begründen im Konzept der erlebnisorientierten Führung eine starke Zweckgemeinschaft mit der Kraft einer unerschütterlichen Verbindung. Damit höchste Leistungsbereitschaft auf ausgeprägte Mitarbeiterzufriedenheit und damit -bindung trifft. Heute und morgen wichtige Komponenten für Zukunftsfähigkeit, Unternehmensentwicklung und nachhaltigen Erfolg. Denn kein Unternehmen wird es sich auf lange Sicht erlauben können, gute oder womöglich die besten Mitarbeitenden zu verlieren.

BusinessVillage

Der Autor

Heiko Zieroth ist Wachrüttler und Nachdenklichmacher. Der Leadership-Mentor und Psychologische Berater steht für exzellente Führung sowie konsequente Menschenorientierung. Als Trainer, Coach und Keynote Speaker inspiriert er Führungskräfte auf höchstem Niveau – er hilft ihnen, hochwirksam zu agieren. Der mehrfache Patenonkel sieht es als seine Mission an, Menschen über sich hinauswachsen und sie miteinander beste Resultate erzielen zu lassen.

<https://heikozieroth.com/>



Über BusinessVillage

BusinessVillage ist der Verlag für die Wirtschaft. Unsere Themen sind Beruf & Karriere, Innovation & Digitalisierung, Management & Führung, Kommunikation & Rhetorik und Marketing & PR. Unsere Bücher liefern Ideen für ein neues Management und selbstbestimmtes Leben. BusinessVillage macht Lust auf Veränderung und zeigt, was geht. Update your Knowledge!

Presseanfragen

Sie haben Interesse an honorarfreien Fachbeiträgen oder Interviews mit unseren Autoren? Gerne stellen wir Ihnen einen Kontakt her. Auf Anfrage erhalten Sie auch Besprechungsexemplare, Verlosungsexemplare, Produktabbildungen und Textauszüge.



Heiko Zieroth

Erlebnisorientiert führen

Mit dem Frame-Impuls-Prinzip Limits überschreiten und Wirkung entfalten

1. Auflage BusinessVillage 2022
228 Seiten

ISBN 978-3-86980-657-0	34,95 Euro
ISBN-EPUB 978-3-86980-659-4	29,95 Euro
ISBN-PDF 978-3-86980-658-7	29,95 Euro

Pressematerialien:

<http://www.businessvillage.de/1150.html>

BusinessVillage GmbH
Jens Grübner
Reinhäuser Landstraße 22
37083 Göttingen

E-Mail: redaktion@businessvillage.de

Tel: +49 (551) 20 99 104

Fax: +49 (551) 20 99 105

Geschäftsführer: Christian Hoffmann

Handelsregisternummer: 3567

Registergericht: Amtsgericht Göttingen

