

## Ermutigende Führungskultur als Wettbewerbsvorteil

Stellen Sie sich zwei Unternehmer vor: Der eine führt seine Mitarbeitenden so, dass sie im Laufe der Zeit immer kleiner werden – immer ängstlicher, unsicherer, unselbständiger. Der andere unterstützt sie durch seine Führung dabei, im Laufe der Zeit immer grösser zu werden – immer mutiger, selbstsicherer, eigenständiger

«Welches der beiden Unternehmen wird im Wettbewerb erfolgreicher sein?»

Dieser Frage haben wir uns auch gestellt und in der Praxis auf verschiedene Weisen ausprobiert und erprobt. Wir alle wissen, dass es unser Ziel sein muss, unsere Mitarbeitenden aufzubauen, sie zu ermutigen ihr Potential zu erkunden und ihnen die Möglichkeit zu geben, selbstwirksam zu sein. Was Alfred Adler mit der Individualpsychologie schon längst erkannte, findet in der Hirnforschung nun die Erklärung.



«Jeder Mensch braucht Ermutigung, wie die Pflanze das Wasser.»  
Rudolf Dreikurs

Theoretisch wissen wir um diese Möglichkeit, nutzen sie aber nicht, weil wir nicht wissen, wie wir die Ermutigung in der Praxis umsetzen können. Häufig verfallen wir dann zu lobendem Verhalten und sind enttäuscht darüber, dass unsere Mitarbeitenden dies nicht mal anerkennen! Die Ermutigende Führung macht einen grossen Unterschied zwischen Lob und Ermutigung.

Lob ist nicht gleich Ermutigung!



Mit der Ermutigung bringen wir die Mitarbeitenden dazu, für das Unternehmen beitragend und selbstwirksam zu wirken. Mit Lob wecken wir leider nur wenig Gestaltungslust!

## Führen braucht Zeit

Qualifizierte Mitarbeitende steigen in der Unternehmensstruktur schrittweise nach oben. Ihr Fachwissen ist gross und die Erfahrung bringt sie weiter. Doch plötzlich finden sie sich in Positionen wieder, in denen nicht nur das Fachwissen, sondern die Führungskompetenz gefragt ist. Menschen in Führungsfunktionen unterschätzen sehr oft den Anteil an Führungsaufgabe und Führungszeit! Die gewohnten Fachkompetenzen reichen nicht, um ein Team erfolgreich und zielführend zu begleiten.

Viel Fachwissen heisst nicht  
automatisch viel  
Führungskompetenz!



Führende besuchen Seminare und Ausbildungslehrgänge und eignen sich eine Führungshaltung an, um auch in schwierigen Situationen einen klaren Kopf zu bewahren. Mit der Ermutigenden Führung lernen Führungskräfte gleichwertig, klar und humanistisch zu führen. Viele Teilnehmende sprechen von mehr Klarheit, mehr Gelassenheit und viel weniger Konflikten, seit sie die Ermutigende Führung anwenden. Fehler werden mit der ermutigenden Führungshaltung zu Lernmöglichkeiten und sind nicht selten für ein ganzes Unternehmen das Beste, was passieren kann. Und dies ohne blosszustellen und/oder einer Kündigung.



## Themenbereiche

Durch folgende Themenbereiche werden die Teilnehmenden praxisnah und kompetent geführt:



Die Teilnehmenden erleben ganz konkret, was es heisst, ermutigend geführt zu werden!

- Einblick in die Individualpsychologie als Grundlage der ermutigenden Führungshaltung
- Das Bedürfnis nach Zugehörigkeit
  - Zugehörigkeitsgefühl und Leistung
  - Geltungsstreben
- Irrtümliche Ziele und ihre Kehrseiten von schwierigem Mitarbeiterverhalten
  - Sinn und Zweck des Fehlverhaltens
  - Irrtümliche Ziele erkennen und entlarven
  - Fernziele erkennen und Strategien entwickeln
- Ermutigung als «neue» Sprache lernen und anwenden
  - Unterscheidung von Lob und Ermutigung
  - Wertschätzung und Wertschöpfung
- Führungshaltung entwickeln
  - Lebensstil und Lebensziele
  - Führungsrolle definieren
- Von der Strategie zur Führungskultur
  - Kommunikation: Aktives Zuhören und ICH-Aussagen
  - Führungshaltung und Schlüsselrollen
  - Teamgedanken fordern und fördern
- Kooperation erwarten und fördern
  - Alternativen erforschen
  - Wiedergutmachung einfordern
- Umgang mit Konflikten
  - Respekt und Akzeptanz als Grundhaltung, Klarheit in der Umsetzung



## Ermutigende Führung und was es nicht ist



Ermutigende Führung heisst nicht,  
nur nett, verständnisvoll und  
fürsorglich zu sein.

Es ist nicht Sinn und Zweck dieser Weiterbildung, die Hierarchien zu hinterfragen oder Unternehmergrundsätze zu verändern.

Vielmehr geht es darum, die Haltung in den Strukturen zu verändern, eine positive Grundstimmung zu ermöglichen, damit Mitarbeitende und Führungskräfte motiviert und voller Freude ihrer Arbeit nachgehen.

Es geht oft nicht nur um die Sprechart, sondern viel mehr um die Führungshaltung hinter der Sprechweise!

«Ich bin mal gespannt, ob ihre  
Fähigkeiten dafür reichen!»

Entmutigende Führungshaltung



«Es wird mächtig viel Arbeit  
machen, aber Sie kriegen das  
hin!»

Ermutigende Sprechweise

Sind Führungshaltung und Sprechweise kongruent, beginnt die Ermutigende Führung zu wirken!



Mögliche Veränderungen sind nicht auszuschliessen. Wir haben schon erlebt, dass Führungskräfte, die in der Ermutigenden Führung keinen Sinn und keine Möglichkeiten gesehen haben, ihre Tätigkeit im Unternehmen ablegten. Das Positive dran war, dass die damit verbundenen Veränderungen dem Unternehmen neue Chancen und Perspektiven eröffneten!

## Aktuelle Hirnforschung und Ermutigende Führung

Was Alfred Adler und Rudolf Dreikurs um 1900 mit der Individualpsychologie aufzeigten, wird heute mit der Hirnforschung auf verschiedenen Ebenen belegt. Hirnforscher wie Prof. Dr. Gerald Hüther, Neurobiologe und Autor populärwissenschaftlicher Bücher, erklären auf eindruckliche Weise, was in unserem Hirn passiert, wenn wir ermutigend geführt werden und wozu wir fähig wären, wenn wir die Ermutigung als Grundhaltung erfahren würden.



Die frohe Botschaft der Hirnforscher: Wer das volle Potenzial seines Gehirns nutzen will, der muss seine Begeisterungsfähigkeit zurückgewinnen. Dann geht die Giesskanne mit dem Dünger im Hirn an!

Gerald Hüther

## Ausbildungskonzept Ermutigende Führung

Das ganze Konzept wird in 4 einzelnen Tagen eingeführt. Wir empfehlen einen Abstand von 4-8 Wochen, damit die Inhalte verarbeitet, angewandt und reflektiert werden können.

Unsere Arbeitsweise ist praxisorientiert, praxiserprobt, abwechslungsreich und humorvoll. Der Praxistransfer liegt uns am Herzen und praktische Beispiele aus dem Arbeitsalltag haben Vorrang. Unsere Kompetenzen zeigen wir inhaltlich wie auch didaktisch. Die Weiterbildungen basieren auf Inputs aus der Motivationspsychologie, Neurowissenschaft und Führungsforschung. Aus neurowissenschaftlicher Sicht funktioniert die Entwicklung nachhaltiger Führungskompetenzen nicht vom Hörensagen, sondern über die eigene Erfahrung und Integration des Erlernten mithilfe von Selbstreflexion und Feedback, immer auch im Austausch mit anderen Führungskräften.



## Kosten

Gerne unterbreiten wir Ihnen unsere persönliche Offerte. Unsere Tagespauschale für die Schulung beträgt CHF 3000.-. Weitere Angebote auf Anfrage.

„Ich habe schon viel Geld für Weiterbildungen ausgegeben. Aber dies war die beste Investition!“



Die Ermutigende Führung ist nicht nur Theorie des Trainings, sondern wird von uns gelebt!



Lassen Sie sich anstecken, begeistern und ermutigen, damit Veränderung auch in Ihrem Unternehmen möglich werden!

## Kontaktaten

Silvia Brunner-Knobel	079 663 89 83	<a href="mailto:silvia@brunner-bbt.ch">silvia@brunner-bbt.ch</a>
Christoph Blum	079 457 25 53	<a href="mailto:christophblum@icloud.com">christophblum@icloud.com</a>

Herzlichen Dank, dass wir uns und das Konzept der Ermutigenden Führung bei Ihnen vorstellen dürfen und wünschen Ihnen und Ihrem Team einen weiterhin erfolgreichen Tag!

Silvia Brunner-Knobel

Christoph Blum

Wir freuen uns auf Sie!

