

Ich und Du – Integratives Führen

Das Streben zur Ganzheit in der Führung

„Ich muss es immer wieder sagen: Ich habe keine Lehre. Ich zeige nur etwas. Ich zeige Wirklichkeit, ich zeige etwas in der Wirklichkeit, was nicht oder zu wenig gesehen worden ist. Ich nehme ihn, der mir zuhört, an der Hand und führe ihn zum Fenster. Ich stoße das Fenster auf und zeige hinaus. Ich habe keine Lehre, aber ich führe ein Gespräch.“

Martin Buber

So wie der Mensch, entwickeln sich auch Organisationen nach bestimmten Gesetzmäßigkeiten. Im Unterschied zum Menschen trägt eine Organisation ihr Bewusstsein nicht in sich selbst, sondern das Bewusstsein wird von den in ihr handelnden Menschen getragen. Bestimmte Entwicklungsphasen brauchen dementsprechende Bewusstseinsstufen des Menschen, um das darin enthaltene Potential nutzen zu können. Wird es nicht genutzt, bleibt die Entwicklung stehen oder fällt in alte Entwicklungsverläufe zurück. Ein unbefriedigender Kreislauf beginnt.

In der westlichen Welt befinden sich viele Organisationen in der sogenannten „Differenzierungsphase“. Ich greife hier auf das Entwicklungsphasen-Modell von TRIGON zurück. Die überreife Differenzierungsphase zeichnet sich zum Beispiel durch eine hohe interne Strukturierung, ein ausgeprägtes Formularwesen, Kontrollmechanismen und meist durch eine Führung mit hohen Zielvorgaben an die MitarbeiterInnen, aus. Demotivation der MitarbeiterInnen ist die Folge. Um die Organisation in die nächste Entwicklungsstufe, die „Integrationsphase“, führen zu können, braucht es eine Veränderung des Bewusstseins der handelnden Personen, vor allem der Führungskräfte. „Etwas, was nicht oder zu wenig gesehen worden ist“ muss ins Blickfeld geholt werden. Erst dann können neue „Fenster und Türen“ geöffnet werden, die das Fortschreiten der natürlichen Entwicklung der Organisation auf harmonische Art und Weise ermöglichen können.

„Wir haben keine Lehre, wir führen ein Gespräch.“ Wir stoßen in der Arbeit mit Führungskräften Fenster und Türen auf und zeigen andere und neue Sichtweisen auf. Sichtweisen, die ein Streben zum Wahrnehmen der Ganzheit der Organisation führen können. Wir beschreiben, anhand des

- „Integralen Modells“ von *Ken Wilber*, in welchen Spannungsfeldern Entwicklung passiert und welchen Gesetzmäßigkeiten Entwicklung unterliegt. Wir zeigen, anhand des
- „Dialogischen Prinzips“ von *Martin Buber*, den Weg auf, wie Führungskräfte die Qualitäten der Ganzheit, die sich durch die handelnden Personen ausdrücken, integrieren können, um ein Verständnis für das Ganze zu bekommen und wir üben, anhand des Modells der
- „Gewaltfreien Kommunikation“ von *Marshall Rosenberg*, konkrete Dialoge im Unternehmen, die den Führungskräften erlauben, die „Ganzheit der Organisation“ im Innen und im Außen zu vertreten.

Gelingt es, durch das Verstehen der theoretischen Aspekte von Ken Wilber, durch das prozesshafte Annehmen des Du als sozialen inneren Prozess, im Sinne Martin Bubers, und durch das konkrete Umsetzen mit MitarbeiterInnen, durch die Gewaltfreie Kommunikation des Marshall Rosenberg, ein neues Bewusstsein zu begründen, wird:

- die Entwicklung der MitarbeiterInnen und der Organisation gefördert,
- damit verbunden ein höherer Grad an Innovation in der Organisation ermöglicht,
- die Motivation der MitarbeiterInnen durch eine wertschätzende Kommunikation erhöht,
- die Fluktuation durch die Integration der Individualität der MitarbeiterInnen hintangehalten,
- das Konfliktpotential zu verringert, weil das in Konflikten verborgene Potential rechtzeitig geborgen werden kann.

Zum Thema „Integratives Führen“ stellen wir Formate zur Verfügung, in denen wir

- Führungskräfte unterschiedlicher Organisationen anleiten, ein Bewusstsein für die Merkmale der Integrationsphase von Organisationen und dem entsprechenden Führungsverhalten auszubilden.
- Organisationen auf dem Weg in die Integrationsphase in OE-Prozessen ganzheitlich begleiten
- und nehmen Anfragen von Führungskräften im Format des Coachings entgegen, die ihr Führungsverhalten reflektieren wollen.

Neben herkömmlichen Arbeitsweisen, greifen wir auf künstlerische Methoden zurück, die den Prozess der Integration vergrößern, verdeutlichen und verstehbar machen. Die Bereitschaft, das eigene Führungsverhalten und die darin enthaltenen Stärken und Schwächen zu reflektieren, ist Voraussetzung für die Teilnahme am Prozess.

*Bricht zwischen uns Menschen
In diesem Tun hervor so was wie ein Konflikt,
gilt es sehr gut zu schauen,
wer durch das Feuer spricht.*

*Meist gilt es dann zu lernen,
zu spüren, Schicht für Schicht
welch neuer Impuls in der Entwicklung
in Mensch und Team und Organisation
zu Tage bricht.*

Erika Luser

Organisatorisches

- Die Art und Dauer der Prozesse wird individuell im Rahmen eines Erstgespräches mit dem/der Auftraggeber/in vereinbart.
- Die Kosten werden direkt verhandelt.
- Die Teilnehmerzahl bei Gruppenprozessen liegt bei 14 bis 18 Personen.
- Die Begleitung des Prozesses kann auch im Einzel-Coaching angefragt werden.

Trainerin



Mag.ª Erika Luser

geb. 1960 in Leoben
Studium der Wirtschaftspädagogik
Beratung Training Coaching
Künstlerische Biografie Arbeit
Lebt in Graz

Kontakt



Mag.ª Erika Luser
Beratung | Training | Coaching

Engelbert-Rückl-Gasse 5/4
8010 Graz
t: +43 (0)650/84 05 295
e: office@erika-luser.com
www.erika-luser.com