



TUN!

ZTN-Tipp 02/2022



ZTN Training & Consulting e.K. - Deutschland - www.ztn-deutschland.de

„Erzwungener Lernprozess“

Sicher kennen Sie auch Zitate, wie **„In allem Negativen steckt auch etwas Positives“** oder **„Probleme als Chancen sehen“**.

Kürzlich bin ich in einem Seminar auf eine sehr aktuelle, praktische Anwendung gestoßen:

Eine Teilnehmerin berichtete in einer Feedbackrunde während eines Seminarprozesses von einem **„Erzwungenen Lernprozess“**, der ihr half, Themen aus dem Seminar umzusetzen.

Wir hatten im Seminar über das Thema Vertrauen in Mitarbeiter und „Loslassen“ diskutiert.

Andrea, Abteilungsleiterin eines mittelständischen Unternehmens berichtet:

„Während einer nicht geplanten Abwesenheit im Büro (Quarantäne wegen „Coronakontakt“), in der ich auch nicht wie sonst erreichbar war, konnten zwangsläufig Anfragen der Mitarbeiter nicht sofort beantwortet und Entscheidungen nicht sofort getroffen werden. Dieser Umstand hat sowohl bei mir als auch bei meinen Mitarbeitern zu einem erzwungenen Lernprozess geführt. Ich musste mich auf meine Mitarbeiter verlassen, die Kontrolle ein wenig „loslassen“ und meine Mitarbeiter mussten eigenständiger arbeiten.“

Und: es hat funktioniert!“

Also grundsätzlich ist so eine spontane Abwesenheit für viele Führungskräfte ja ein Problem: Weniger Möglichkeiten zur Einflussnahme auf die Mitarbeiter, Angst vor Fehlern, Unsicherheit, was in der Abteilung passiert.

Aber eigentlich ist ja gerade das heute das Problem vieler Führungskräfte, die im „Mikromanagement“ ersticken:

Die Einflussnahme, die Unsicherheit hinsichtlich der Fähigkeiten der Mitarbeiter/Innen, die übertriebene Kontrolle, das fehlende Vertrauen, führt zu Zeitstress, unzufriedenen Mitarbeitern (und Chefs) und zu geringer Weiterentwicklung jedes einzelnen.

Loslassen, Vertrauen, Delegation wäre die Lösung dafür.

Fast jeder weiß das, nur die Umsetzung ist so schwierig.



Zeitdruck, Angst, dass etwas schief geht auf Seiten des Chefs, aber auch Angst, etwas falsch zu machen, fehlender Mut oder auch Bequemlichkeit auf Seiten der Mitarbeiter führen oft zum „einfachen Weg“:

„Bevor ich es lange erkläre, mache ich es selbst“ oder umgekehrt „besser erst mal die Führungskraft fragen, bevor ich etwas selbst mache!“

Und jetzt kommt plötzlich so eine ungeplante Situation (Quarantäne) und der einfache Weg geht plötzlich nicht mehr!

Doch jetzt geschieht das „Wunder“:

Es funktioniert trotzdem!

Ich habe vor vielen Jahren selbst so einen „Erzwungenen Lernprozess“ miterlebt:

Ich bin 1991 kurz nach der „Wende“ als Führungskraft in die neuen Bundesländer gegangen.

Gewohnt war ich aus dem „Westen“, dass man bei Problemen immer seine Führungskraft erreichen konnte. (Das damals zwar noch per „einfachem“ Telefon, aber das war trotzdem immer kurzfristig möglich)

In den neuen Bundesländern gab es damals weder „vernünftigen“ Handyempfang, noch ein funktionierendes Telefonnetz, ganz zu schweigen von E-Mail oder WhatsApp.

Ich war Chef von ca. 80 Vertriebsmitarbeitern in Thüringen, Sachsen und Sachsen-Anhalt.

Für eine Außendienstlerin im tiefsten Harz war es einfach nicht möglich, mich bei Problemen oder Fragen in meinem Büro in Leipzig zu erreichen.

Also trafen diese Mitarbeiter Entscheidungen, um wichtige Kunden zu gewinnen oder zu behalten.

Für mich gab es eigentlich auch nur die Möglichkeit, diese Entscheidungen mit zu tragen oder mich zu vervielfältigen, um immer und überall zu sein.

Einmal pro Woche oder noch seltener wurden die Entscheidungen durchgesprochen und neue Themen vorbereitet.

Dann musste ich wieder **„vertrauen“!**

Das führte dazu, dass ich sehr selbstständige Mitarbeiter hatte, (die natürlich auch mal Fehler machten... die mir vielleicht aber auch passiert wären) und mich wirklich auf meine wichtigen Chef-Themen konzentrieren konnte.

Neben diesen „gezwungenen“ Entscheidungen können wir dies natürlich auch per Eigenmotivation.

Im Bereich Selbstmanagement kennen wir das Thema unter „unabänderbare Fakten schaffen“ oder „der Schritt über den Rubikon“:

Wir werden gezwungen (oder zwingen uns selbst) zu einer Entscheidung, für die es kein Zurück gibt. Wir müssen loslassen und vertrauen, dass „es funktioniert“.



100% ENTSCHEIDUNG

Gerade wenn die Hemmschwelle bei uns sehr hoch ist, etwas umzusetzen oder auszuprobieren, kann dann so ein „Erzwungener Lernprozess“ plötzlich Wunder bewirken.

Wir müssen in Andere vertrauen, es gibt kein Zurück, wir können nur nach vorne schauen!

Vielleicht ist gerade jetzt das die Chance in der aktuellen Coronakrise:

Quarantäne, Homeoffice, komplizierte Kommunikation untereinander können wir als großes Problem sehen oder als Chance, mehr zu vertrauen, weniger Mikromanagement zu betreiben, mehr Verantwortung zu übergeben.



Dann könnte uns dieser „Erzwungene Lernprozess“ helfen, auch in einer (hoffentlich) normaleren Zukunft, besser zu werden, mehr Zeit für uns und wirklich wichtige Dinge zu haben, motivierter zu sein!



Dazu passen u.a. unsere Trainings:

Handwerkszeug des Führens:

- ◆ Grundlagen der Führung
- ◆ 4-Säulen der Führung
- ◆ Führungskommunikation



Zeit- und Selbstmanagement:

- ◆ Effizienz oder Effektivität
- ◆ Unsere täglichen Zeitfresser
- ◆ "monkey business"