

Wird diese Nachricht nicht richtig dargestellt,
klicken Sie bitte [hier](#)



berater berater

7 | 2019

„Führung als co-creativer Prozess“



Anspruchsvolles Gelände braucht Führung

Solange der Weg breit ist, geradeaus verläuft und nur gemächlich ansteigt, ist „Führung“ verhältnismäßig einfach. Kleine Steuerimpulse reichen und die Weggefährten finden den Weg fast von selbst, sofern es ein gemeinsames Ziel gibt. Doch wie sieht es aus, wenn das Gelände unübersichtlich, der Weg steil und die Witterung unbeständig ist? Und wenn zusätzlich Zweifel, Ängste oder andere Emotionen ins Spiel kommen?

Welche der beiden Situationen trifft auf die Landwirtschaft eher zu? Und was heißt das für die Beratungsorganisationen, welche die Menschen und ihre Unternehmen in einer solchen Situation begleiten?

In Zeiten hoher Veränderlichkeit ist pro-aktive und agile Führungsarbeit enorm wichtig, um nicht an entscheidenden Abzweigungen und Weggabelungen vorbeizumarschieren und auf wichtige Wetterveränderungen rechtzeitig zu reagieren.

Das trifft auf die Unternehmer/innen genauso wie für Beraterinnen und Berater zu.

Das bedeutet übrigens noch längst nicht, dass zusätzliche Führungskräfte benannt und Stabsstellen aufgestockt werden müssen. Schnell und wendig wird eine Organisation dadurch, dass möglichst viel Orientierungs- und Führungsarbeit in den Beratungsteams vor Ort und vom einzelnen Berater geleistet wird. Schließlich sind sie am nächsten dran an den Menschen, den Betrieben sowie an den Umfeldveränderungen, mit denen die Betriebsleiter konfrontiert sind.

Führung heißt, die richtigen Fragen zu stellen:

- Wie kommen unsere Leistungen bei unseren Kunden an? Wie sorgen wir für Feedback und erkennen neue Bedürfnisse oder beginnende Unzufriedenheit? Wie gehen wir mit dem Frust und Ärger vieler Betriebsleiter um? Wie schaffen wir in der Beratungssituation den Schwenk in einen konstruktiven Dialog?
- Welche Leistungen brauchen die weiter wachsenden und sich spezialisierenden Betriebe von uns? Welche Angebote helfen die arbeitswirtschaftliche und psychische Belastung der Betriebsleiter/innen zu reduzieren? Welche erhöhen möglicherweise den Druck? Wie können wir sie unterstützen, um sich und ihren Betrieb fit für MitarbeiterInnen zu machen?
- Welche neuen Zielgruppen spielen neben den Wachstumsbetrieben eine Rolle? Inwieweit betrachten wir auch Nebenerwerbsbetriebe und auslaufende Betriebe als Zielgruppe und helfen ihnen, ihren betrieblichen Erfolg und ihre Zufriedenheit bis zur Betriebsabgabe zu sichern?

Es fallen Ihnen sicher eine ganze Reihe weiterer Themen ein, über die in gemeinsamen Kaffeepausen unter Berater/innen diskutiert wird. Kaffeepausen sind unter anderem wichtig, um mitzubekommen, welche Themen die Organisation bewegen. Zur Lösungsfindung bieten sie jedoch meist nicht den geeigneten Rahmen.

Das können Mitarbeiter/innen tun:

1. Filtern Sie die wichtigsten und immer wiederkehrenden Organisationsthemen aus Kaffeepausen und Flurfunk!

- Welches sind die Dauerbrenner?
- Welche davon sind für die Organisation bzw. die Beratungsarbeit relevant und noch nicht in Bearbeitung?
- Inwieweit sind sie beeinflussbar?
- Inwieweit ist der Umgang mit nicht beeinflussbaren Faktoren (z.B. jammernde Kunden, Politik, ständig neue gesetzliche Regelungen, ...) ein Krafräuber, der thematisiert werden sollte?

2. Nutzen Sie Ihren Spielraum!

- Wie können wir als einzelne(r) Berater/in oder auch als Beratungsteam auf diese Herausforderung reagieren bzw. die dahinter steckenden Chancen nutzen?
- Priorisieren Sie die Themen und fangen Sie mit einer relevanten und gleichzeitig lösbaren Fragestellung an!
- Nutzen Sie allein oder in einem kleinen „Nussknackerteam“ professionelle Problemlösungsmethoden, um mit überschaubarem Zeitaufwand erste

Lösungsansätze zu entwickeln.

- Es gibt nichts Gutes, es sei denn man tut es: Probieren Sie – in Absprache mit Kollegen und Führungskräften – einzelne Lösungsansätze praktisch aus.

3. **Tragen Sie zur gemeinsamen Entwicklung bei und teilen Sie Ihre Erfahrungen aktiv mit!**

- Informieren Sie Ihre Kollegen und/oder Ihre Führungskräfte über Ihre Ideen und Ihre ersten praktischen Erfahrungen.
- Bleiben Sie bescheiden und versuchen Sie Interesse zu wecken, anstatt zu „missionieren“!
- Versuchen Sie auch bei anderen, interessante Ideen und Lösungsansätze zu entdecken! Würdigen Sie die Ideen der anderen und motivieren Sie dazu, diese ebenfalls ins Team einzubringen!

Führung als co-creativer Prozess

Moderne Beratung braucht Selbstführung **und** gemeinsame Orientierung und Entwicklung durch klassische Führungsprozesse! Führungskräfte – die sich für ihre Position ja oft durch erstklassige Fachlichkeit empfohlen haben, müssen den Rahmen schaffen, um Selbstführung zu ermöglichen, zu fördern und die Kräfte der einzelnen zu einer gemeinsamen Strategie zu bündeln.

Das können Führungskräfte tun:

1. Hören Sie zu und fragen Sie nach, wie es Ihren Mitarbeitern geht und wo sie der Schuh drückt! Prüfen Sie, in welcher Situation und bei welchen Themen eine Stellungnahme wirklich erforderlich ist und wo das aufmerksame Zuhören und Verstehen allein schon genügt! Sorgen Sie dafür, dass relevante Dauerbrenner aus Kaffeepause und Flurfunk auch offiziell thematisiert werden und nicht Spielball von Mutmaßungen und Gerüchten bleiben!
2. Sorgen Sie dafür, dass Vision (Wo möchten wir hin?) und Mission (Was ist unser Beitrag für die Betriebe, Gesellschaft und Politik, ...) immer wieder thematisiert werden und somit Orientierung bei den vielen Alltagsentscheidungen der Berater/innen bieten! Tun Sie das am besten an konkreten Beispielen und in Alltagssprache!
3. Machen Sie relevante Führungsfragen in Besprechungen und Mitarbeitergesprächen zum Thema! Machen Sie deutlich, welcher Gestaltungsspielraum besteht und wo welche Entscheidung getroffen wird. Fragen Sie nach den Ideen der anderen, bevor Sie Ihre eigene Lösung präsentieren und sorgen Sie für eine Gesprächsführung bzw. Moderation, welche die Kreativität aller nutzt.
4. Bestärken Sie positive Beispiele von Selbstverantwortung und Selbstführung in Ihrem Team und Ihrer Organisation. Sorgen Sie jedoch dafür, dass nicht „Alleingänge“ zum Ideal werden. Würdigen Sie besonders gelungene „Spielzüge“, an denen mehrere mitwirken konnten und die auch zu den übergeordneten Zielen einen Beitrag leisten.

Beides „Führung von oben“ und „Selbstführung“ kann und muss gelernt werden. Nicht zuletzt qualifizieren sich BeraterInnen dadurch auch in einem Kompetenzfeld, welches bei ihren Kunden heute eine zentrale Stellschraube für Erfolg und Misserfolg ist.

Unser Angebot dazu

- Führen von Teams (CECRA 3): siehe auch Termine
- Zeit- und Selbstmanagement als Berater/in
- Besprechungsmoderation
- Strategieklausuren und Organisationsberatung

Alle Trainingsangebote können als Inhouseseminar auf die konkreten Bedürfnisse Ihrer Organisation angepasst werden. [Nehmen Sie Kontakt mit uns auf!](#)

Ansprechpartner: Thomas Fisel

Termine



CECRA Modul 8: Umgang mit Veränderungen / Change-Management

22.-23. Oktober 2019

Veranstaltungsort: DLR Bad Kreuznach

[Mehr Infos](#)



CECRA Modul 3: Arbeiten und Führen im Team

19.-20. November 2019

Veranstaltungsort: DLR Bad Kreuznach

[Mehr Infos](#)

die berater berater



Thomas Fisel, Barbara Kathrein, Maria Lotter, Martin Horneber

Kontakt

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme.
Koordination im Team: Maria Lotter Tel 0821 66 109 100
entra Büro Winnweiler: Nicole Maier Tel 06302 9239-22

[Datenschutz](#) | [Impressum](#) | [AGB](#)

Sie möchten unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten? Dann melden Sie sich einfach über diesen Link ab: [abmelden](#)
