



Führungsdialog am Berg

Die Geschäftsleitung des Management Center Vorarlbergs lud Unternehmer_innen und Führungskräfte im April 2016 zu einem „Führungsdialog am Berg“ nach Lech ein.

Der „Führungsdialog am Berg“ ist ein Begegnungsraum für den Austausch der vielschichtigen Erfahrungen in der Führung von Menschen und Unternehmen in Verbindung mit Aktivitäten in der Natur. Die Gespräche werden durch inhaltliche Inputs der Berater_innen und konkrete Fragestellungen der Teilnehmenden initialisiert. Den thematischen Bogen der eineinhalb Tage war die Stellungnahme der Berater_innen „OE ist eine Schlüsselkompetenz für Führungskräfte“.

Bruno Strolz führte die Teilnehmenden in das Thema ein, Walter Häfele begab sich auf eine Gedankenreise in die Welt des „integralen Bewusstseins“. Mariann Spycher berichtete aus der Beratungspraxis und der Anwendung des integralen Ansatzes. Im anschließenden Dialog tauschten sich die Teilnehmenden zu ihren Eindrücken und Überlegungen aus und formulierten ihre persönlichen Fragestellungen.

Impuls „Das integrale Bewusstsein“

Walter Häfele eröffnete den Austausch mit einem Impuls zum integralen Bewusstsein und seiner Bedeutung für Organisationen. Der Denkansatz geht auf Jean Gebser zurück, der als kulturwissenschaftlich orientierter Bewusstseinsforscher ein Strukturmodell der Bewusstseinsgeschichte etablierte. Gebser spricht von fünf Bewusstheitsebenen, die sich im Verlauf der Jahrtausende veränderten. Er erkannte jeweils sprunghafte Entwicklungen, sogenannte „Mutationen“, als diskontinuierlichen Durchbruch des Neuen, des Bewusstseins als geistige Dimension im Menschen. In der jetzigen Zeit ereignet sich seiner Meinung nach der Durchbruch der integralen Bewusstseinsstufe, in der Zeit und Raum nicht mehr nur linear erfahrbar und messbar sind, sondern vielmehr als „zeitfrei erfahrbare Qualität ganzheitlich realisierter Gegenwart ist“.

Die Bedeutung der neuen Bewusstseinsstufe für die verantwortlichen Führungskräfte und die OE-Beratung zeigt sich schon deutlich. Wir sind auf-

gefordert und herausgefordert zu einer noch bewussteren Auseinandersetzung mit den Menschen in den Organisationen, um deren gestaltende Kräfte und Energien für eine gute Weiterentwicklung der Organisationen gewinnen und nutzen zu können.

Praxisbeispiel – OE mit dem integralen Ansatz

Mariann Spycher berichtete von einem OE-Projekt in einem KMU Detailhandel, in dem sie gemeinsam mit Walter Häfele und Bruno Strolz die Ansätze der integralen OE anwendet. Die Zielsetzung dieses OE-Prozesses ist, den Übergang von der bestehenden Familienkultur in eine zukunftsfähige Unternehmenskultur zu begleiten, die die Führungskräfte von Umsetzern zu Unternehmern vor Ort werden lässt.

In einem rund 12 Monate dauernden Prozess arbeiteten das Management, die Führungskräfte und Filialleiter_innen der zentralen Fachabteilungen an den relevanten Themen der Veränderung.

Die Vernetzungstage dienten der Vergemeinschaftung von neuen Erkenntnissen, der Etablierung von neuen Rollen und der besseren Zusammenarbeit in den neuen Strukturen. Ein wesentliches Ergebnis aus dem Veränderungsprozess ist eine Vorgehensstruktur, mit der wichtige Themen und Probleme strukturiert und gemeinsam über alle Stufen hinweg bearbeitet werden können.

Ein dialogischer Austausch in der Runde

Der Dialog – das gute Gespräch mit Tiefgang – erfordert die Einhaltung von bestimmten Prinzipien, damit er gelingen kann: Diese Prinzipien sind zum Beispiel das aufmerksame und aktive Zuhören dem der spricht, das Aussprechen von persönlichen Stellungnahmen, das Abstimmen der Wortmeldungen auf die zur Verfügung stehende Zeit.

Im reflektierenden Dialog der Teilnehmer_innen wurden folgende Fragestellungen vertieft:

„Wie kann man erreichen, dass das Engagement der Mitarbeiter_innen zu 100% mobilisiert wird?“

„Was sind die Rahmenbedingungen dafür?“

„Oft sind die Ideen, die man findet, elektrisierend. - bis sie zur Umsetzung kommen, ist die Energie deutlich weniger. Wie bringt man gutes Neues auf den Boden?“

Viel Erfahrung im Führen und Beraten von Menschen und Organisationen, das gemeinsame Unterwegssein mit persönlichen und fachlichen Gesprächen, bilateral oder in der Gruppe erzeugte Vertrauen und Verständnis, Offenheit und vertieftes Interesse an den Themen und aneinander. Davon waren die Tage gekennzeichnet und daraus entstand ihr Wert.

Der „Führungsdialo g am Berg“ wird auch in Zukunft wieder stattfinden. Mit einem Abstand von zwei Jahren soll er ein regelmäßiger Bestandteil des Austausches zwischen den Kunden_innen und Berater_innen des Management Center Vorarlbergs werden.

Wir freuen uns daher auf ein Wiedersehen beim Führungsdialo g im April 2018!