

Mitarbeitende mit Führungsverantwortung sind heute großen Herausforderungen unterworfen. Das Umfeld, in dem Unternehmen navigieren, verändert sich immer schneller und wird immer komplexer.

Ergebnisse werden in kürzerer Zeit eingefordert, Bereiche neu zugeschnitten und Hierarchien gekürzt. Die Kommunikation von Führungskräften muss sich ebenso verändern wie ihr Rollenverständnis. Stakeholder Engagement, Veränderungsbereitschaft und Transparenz sind die Anforderungen der Zukunft. Gefragt sind soziale Kompetenzen und überfachliche Fähigkeiten, um mit diesen neuen Herausforderungen der digitalen Welt zurechtzukommen.

So entsteht ein völlig neues Anforderungsprofil, insbesondere auch an die „next generation“ der Führungskräfte. Denn sie sollen gleichzeitig als Coach und Mentor agieren, während sie mitverantwortlich für die Performance der Mitarbeitenden sind und diese disziplinarisch führen. In der Folge kommt es nicht selten zu Überforderung und Orientierungslosigkeit.

Die Werbeagentur Serviceplan hat die Anforderungen erkannt und zusammen mit „onesome“ ein eigenes „Changeprogramm“ speziell für junge Führungskräfte im Unternehmen aufgesetzt, das langfristig zu einem Teil der Unternehmenskultur werden soll. onesome hilft hier bei der Vorbereitung auf die Persönlichkeitsentwicklung, die die Basis für die Führungskräfteentwicklung schafft. Die Erkenntnisse des Selbst-Coachings werden in Workshops genutzt, um tiefer arbeiten zu können und in den gemeinsamen Erfahrungsaustausch zu gehen. Die App steht allen für ein Jahr zur individuellen Nutzung zur Verfügung.

Initiiert und geleitet wird das Projekt bei Serviceplan von Michaela Kessner, Director of Learning and Development und Alex Stauber, Head of Talentmanagement.

Die Ziele des Programms

Die Ziele für das „Young Leader Programm“ mit Mitarbeitenden, die schon in Führungspositionen sind, sind breit aufgestellt. Bei allem geht es darum, den Beteiligten zu helfen mit Führung und den aktuellen Herausforderungen besser umzugehen. Sie sollen eine Orientierungshilfe bekommen, wie sie am besten mit der Veränderungssituation umgehen. Außerdem sollen sie motiviert werden, stärker in die Selbstreflexion zu gehen, um damit mehr innere Sicherheit für die neuen Aufgaben zu erhalten. Ihre Kommunikationsfähigkeit wird gestärkt, um sich richtig in der Führungsrolle zu positionieren.

Über allem steht das Ziel, voneinander zu lernen und miteinander zu wachsen, um Mitarbeiter:innen in Zeiten stetiger Veränderung mit ins Boot nehmen zu können.

Der Ablauf

Die ersten drei Module zielten darauf ab, sich mit sich selbst auseinanderzusetzen. Nur wer sich selbst gut kennt, - seine Stärken, Muster und Trigger -, kann mit sich selbst gut umgehen. Dies hilft im Umkehrschluss dabei, auch mit anderen gut umzugehen. Dies ist als Führungskraft elementar.

Das Thema Werte ist hier ein wesentlicher Teil der persönlichen Entwicklung, denn es ist der Kern von allem. Mit onesome konnten die Teilnehmenden ihre wichtigsten Werte definieren und eine Wertehierarchie erarbeiten. Weitere Fokusthemen im ersten gemeinsamen Workshop waren die Haltung einer Führungskraft sowie Selbstführung. Am Ende reflektierten alle gemeinsam zur Frage „wie passen meine Werte zu denen des Unternehmens und meiner Rolle?“, um danach die gemeinsamen Werte der Gruppe zu bündeln. Immer im Fokus stand hierbei das Ziel von Serviceplan, die eigenen „young leader“ durch die Arbeit an sich selbst, führungsstärker zu machen.

Die inneren Antreiber und die eigenen Stärken standen als nächstes im Fokus, weil sie wesentliche Navigatoren auf dem Karriereweg sind. Der Einsatz der eigenen Stärken führt zu erhöhter Zufriedenheit und schlussendlich einer besseren Performance – nicht nur für den Einzelnen, sondern auch für das Unternehmen.

Jede:r Einzelne reflektierte für sich in onesome, wo die eigenen Antreiber liegen und wie diese das eigene Verhalten beeinflussen. Dabei ging es auch darum herauszufinden, inwieweit die Antreiber unterstützend oder

limitierend wirken und wie man diese verändern kann. Im Workshop erarbeiteten die Teilnehmer:innen den Zusammenhang zwischen den eigenen Stärken und den Antreibern und wie man die eigenen Stärken bestmöglich in der Arbeit in Führungskonstellationen einbringt.

Auch das Thema Feedback ist entscheidend für eine gute Führungskraft. Die Teilnehmer:innen gaben sich gegenseitig ein Stärkenfeedback mit dem Ziel, den Impact aktiv zu spüren und zu sehen, wie „schnell“ man aussagekräftige Rückmeldungen geben kann und wie wichtig dies für einen guten Kontakt zu den Kolleg:innen und deren Motivation ist.

Als drittes Hauptthema ging es um die Themen Glaubenssätze. Diese zu kennen ist wichtig, um reflektiert in eine Führungsposition hineinzuwachsen.

Bei den Glaubenssätzen geht es um das Erkennen von Mustern und Erklärungen für das eigene Verhalten. Denn wenn man sich der Ursache des eigenen Verhaltens bewusst ist, weiß man, was man ändern muss. Dabei geht es sowohl um die positiven sowie die limitierenden Glaubenssätze.

Durch die gezielte Auseinandersetzung mit eigenen Misserfolgen und Erfolgen erarbeiteten die Teilnehmenden, über welche Ressourcen sie bereits verfügen und welche sie nutzen und welche noch nicht.

Im Workshop wurden dann die ersten beiden Themen in Verbindung gebracht und die Teilnehmenden beschäftigten sich mit den Zusammenhängen zwischen den negativen Glaubenssätzen und den eigenen Antreibern. Auch hier stellt sich wie ein roter Faden immer die Frage: „Wie kann ich als Persönlichkeit so stark werden, dass ich mit mir und meinem Unternehmen in Einklang stehe“.

So ging es um das Thema, wie die jungen Führungskräfte ihre Ressourcen mehr in ihr Leben und ihre Arbeit bei Serviceplan integrieren können. Sie erhielten Input zu ressourcen-/und potentialorientierter Führung und tauschten sich zur intrinsischen Motivation aus.

Zum Schluss ging es um das Thema Orientierung, wofür die Teilnehmenden sich mit der Frage „Wo will ich hin“ auseinandersetzten. Die relevanten Themen waren hier „wie gestaltet sich mein Lebensrad und wo will ich warum hin in meinem Leben.“

Den eigenen Purpose erarbeiteten die Teilnehmenden individuell für sich, indem sie die vier Fragen aus dem japanischen Modell Ikigai beantworteten.: „Was du liebst, Was du gut kannst, Wofür du bezahlt werden kannst und Was die Welt braucht“. Im Workshop tauschte sich die Gruppe zu den individuell erarbeiteten Themen aus. Zusätzlich ging es um die Energieräuber und Energiequellen: Was füllt mein Energiefass? Was leert es? Wie halte ich mein Fass auf einem hohen Level?

Um einen nachhaltigen kollegialen Austausch sicherzustellen, wurden zum Ende des Workshops Lernpartnerschaften angeregt.

Alles in Allem zeigen sich Michaela Kessner und Alex Stauber als Projektleiter:innen von Serviceplan sehr zufrieden mit dem Ergebnis des Prozesses und freuen sich über die weitere Zusammenarbeit mit onesome:

„Im Bereich der Personalentwicklung sind wir stets auf der Suche nach innovativen Ansätzen und Methoden. Hierbei sind wir 2021 auf onesome aufmerksam geworden und arbeiten seitdem zusammen. Die Mitarbeiter:innen im Unternehmen lernen miteinander und voneinander und werden in ihrer Entwicklung unterstützt. Wir schätzen den innovativen Ansatz der onesome Coaching App sehr und sehen es als hervorragende Ergänzung unserer PE-Maßnahmen und Bereicherung unserer Unternehmenskultur.“