

Oliver Groß

verbindet, was andere trennen



Diskurs für Führungskräfte

Der Unterschied zwischen Seminar und Diskurs

Führungsaufgaben haben sich nicht nur qualitativ in ihrem Anspruch verändert, sie verlangen eine zukunftsorientierte und motivierende Führungspersönlichkeit. Um diesem neuen Anspruch gerecht zu werden, braucht die Führungskraft von morgen mehr als nur Fachwissen.

Neben Offenheit, sozialer Kompetenz, Entscheidungs- und Innovationsfähigkeit etc. muss sie auch Führungsaufgaben gerecht werden, die dafür sorgen, dass durch Mitarbeiterzufriedenheit eine solide Leistung erbracht und Einzelleistungen honoriert werden. Immer häufiger verlangen Mitarbeiter nach Autoritäten, deren Wertevorstellung, Authentizität und Konfliktfähigkeit eine Orientierung darstellen. Zusätzliche Erfordernisse sind Charisma, Souveränität, Selbstbewusstsein und sicheres Auftreten und nicht zuletzt Ausgeglichenheit und Verantwortungsbewusstsein.

Jetzt stellt sich die Frage, ist das erreichbar? Ja! Durch den Diskurs, der sich vom Konsum vermeintlichen Wissens ab- und sich der klaren und konsequenten Auseinandersetzung zuwendet. Während das Seminar die Wissensvermittlung in den Vordergrund stellt, fordert der Diskurs seine Teilnehmer zu einem eigenverantwortlichen Dialog und erarbeitet sich somit entscheidende Vorteile. Ein Diskurs ist – im Gegensatz zum Seminar – eine Praktik zum Hervorbringen eigener Gedanken, Ideen, Strategien und Lösungen.

Die Vorteile liegen auf der Hand:

- Das eigenverantwortliche Denken wird gefordert und abgerufen
- Von einander lernen: Jeder Teilnehmer kann seine Haltung reflektieren, begründen und argumentieren, so dass eine lebendige Auseinandersetzung ein Höchstmaß an Erfahrungsaustausch garantiert und fruchtbar ist.
- Bisherige Handels- und Denkmuster werden im Dialog mit anderen geprüft
- Bewährtes wird bekräftigt und bewahrt
- Nichtbewährtes wird eliminiert und Alternativen sichtbar gemacht
- Neue Erfahrungen und Überzeugungen werden strukturiert, von jedem selbst definiert und als eigene Strategie formuliert
- Der Teilnehmer entnimmt aus dem Diskurs eine selbstbestimmte Lösung, gemeinsam erarbeitet und von allen akzeptiert (Habermas)

Kurz: das eigene und authentische Denken, Fühlen und Handeln, verknüpft mit **Eigenverantwortung und Selbstbestimmung** werden Sie durch den ganzen Diskurs begleiten.

Oliver Groß

verbindet, was andere trennen

Bei Fragen oder Buchungswünschen wenden Sie sich bitte an:

Podium Die Redneragentur

Frau Kristine Pogge
Donauschwabenstraße 12
63179 Obertshausen
Tel. 06104 - 409 55 02 (fax 03)
Handy: 0160 - 966 25 376
eMail: k.pogge@podium-redneragentur.de

Wie arbeiten wir?

Der Diskurs hat ein Thema (z.B. Quo vadis Mitarbeiterführung/ Quo vadis Service), zu dem jeder Teilnehmer Stellung nehmen kann und seine Überzeugungen darlegt. Er beschreibt seine Sicht und wie er sie beurteilt und/oder warum er es für notwendig hält etwas zu verändern, zu überprüfen und zu lösen. Wir identifizieren die zentrale Frage, die in der Begegnung geklärt werden soll.

- Wir fassen die Aussagen in klare Fragen und provozierende Thesen, stellen den Erfahrungsbezug her und machen deutlich, welche Voraussetzungen vorhanden sind und welche nicht. Dabei halten wir die Konsequenzen der Entscheidung aus verschiedenen Blickwinkeln zur Prüfung vor Augen.
- Wir stellen uns also, als eine Art Sparringspartner, in die Diskussion. Im Dialog hinterfragen wir Ihre Erkenntnisse und überprüfen diese kritisch auf Realitätstauglichkeit und Authentizität Ihrer Person bzw. Ihres Unternehmens. Wir fordern Ihre Grundsätze ein und bringen Sie durch das Hinterfragen in eine aktive Lösungssituation.
- Wir fragen nach, stellen Verständnisfragen und fassen unser Verständnis in neue Thesen, die in den Pro & Contra-Dialog eingebracht werden.
- Wir versetzen uns in die Lage des Gegenübers (Mitarbeiter, Kunde, Partner, Gesellschaft, Medien etc.), der die Auswirkung Ihrer Entscheidungen trägt. Wir machen uns bewusst, welche Bedeutung die Situation für andere hat. Wir begründen Handlungsweisen in Thesen und Argumenten.

Mit dieser kritischen Auseinandersetzung hat man die Chance, ohne Beeinflussung von außen, eine für sich begründete Entscheidung zu treffen. Dies ist wichtig, um diese Entscheidung auch erfolgreich umsetzen zu können. Weiter wird darauf geachtet, dass die Betroffenen der Entscheidung klar definiert werden und deren mögliche Blickwinkel als Kritik der Lösung entgegengestellt werden.

Oliver Groß

verbindet, was andere trennen