

Effiziente Einführung neuer Führungskräfte und Selbstmanagement nach dem Zürcher Ressourcen Modell

Efficient Introduction of Newly Appointed Leaders and Self Management Based on the Neurodynamic Self Management Training

Annette Diedrichs, Dominique Krüsi & Maja Storch

Themenschwerpunkt Coaching und Personalentwicklung

Zusammenfassung

Damit neue Führungskräfte rasch effektiv mit einem neuen Team zusammenarbeiten und ihre Leitungsfunktion wahrnehmen können, wird in der Wirtschaft ein eintägiger Workshop, bekannt unter dem Begriff „New Manager Assimilation Program“ (NMAP) durchgeführt. Das Ziel des NMAP beinhaltet das gegenseitige Kennenlernen von Team und Führungskraft sowie die Erarbeitung eines konkreten Maßnahmenplans für die nächsten Monate. Dabei bleiben jedoch die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter unberücksichtigt. Um dieser Schwäche zu begegnen, wurde das NMAP um Elemente des „Selbstmanagementtrainings nach dem Zürcher Ressourcen Modell“ (ZRM) ergänzt. Am Ende dieses neu entwickelten, kombinierten NMAP-ZRM Workshops verfügt das Team sowohl über einen konkreten Maßnahmenplan als auch über ein gemeinsam formuliertes Teammotto, ein so genanntes Haltungsziel für das ganze Team, als Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Abstract

To shorten the time required for a new manager and his/her team to function effectively together, a one day workshop, also known as New Manager Assimilation Program (NMAP), has been established in the business world. The aim of the NMAP is on one hand that the manager and his/her team mutually get to know each other and on the other hand to develop an action plan. The weakness of the NMAP lies in the fact that the individual needs of the team members remain unconsidered. For this reason the NMAP has been supplemented with elements of the Neurodynamic Self management (NSM¹). At the end of this newly developed combined NMAP-NSM workshop, the team has developed both, an action plan and also a team-motto respectively a motto-goal, and can use them as basis for a successful collaboration.

1. Einleitung und Zielsetzung

Die zunehmende Globalisierung des wirtschaftlichen Umfeldes zahlreicher Unternehmen und die permanente Veränderung der betrieblichen Gegebenheiten vor allem in Krisenzeiten fordern von allen Betroffenen ein ständiges Sich-neu-Ausrichten. Change Management ist eines der Schlagwörter unserer Zeit. Bei Firmenfusionen werden Teams neu zusammengesetzt, sie erhalten andere Vorgesetzte, neue Ziele und es gelten veränderte Spielregeln der Zusammenarbeit.

Die Erwartungen an die Effizienz und Flexibilität der Mitarbeitenden steigen ständig und führen zu erhöhtem Leistungsdruck, der für viele Betroffene eine psychische und physische Belastung darstellt. Entsprechend haben stressbedingte Erkrankungen in den letzten Jahren deutlich zugenommen und bedeuten für die Wirtschaft eine wachsende finanzielle Herausforderung²). Die vor allem mit einem drohenden Arbeitsplatzverlust einhergehende Verunsicherung vieler Beschäftigter und die stressbedingten Erkrankungen in Form von Erschöpfungszuständen, Burnout Symptomen und depressiven Verstimmungen sind im Arbeitsalltag deutlich spürbar und beeinträchtigen die Zusammenarbeit im Team (z.B. Mehrarbeit durch stressbedingten Krankheitsausfall) und haben häufig auch Auswirkungen auf das Privatleben.

Während unserer langjährigen Tätigkeit in der Personalentwicklung in der Wirtschaft hatten wir immer wieder mit Change Prozessen und ihren Konsequenzen zu tun und haben die oben beschriebenen Ereignisse selbst erlebt. Dabei wurden für uns zwei Phänomene immer deutlicher sichtbar. Wir haben zum einen festgestellt, dass Individuen, die an einem Selbstmanagementtraining nach dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) in Phasen der Unsicherheit (z.B. Reorganisationen der Unternehmung mit Stellenabbau) teilgenommen hatten, über ein höheres Kontrollerleben und mehr Handlungsorientierung