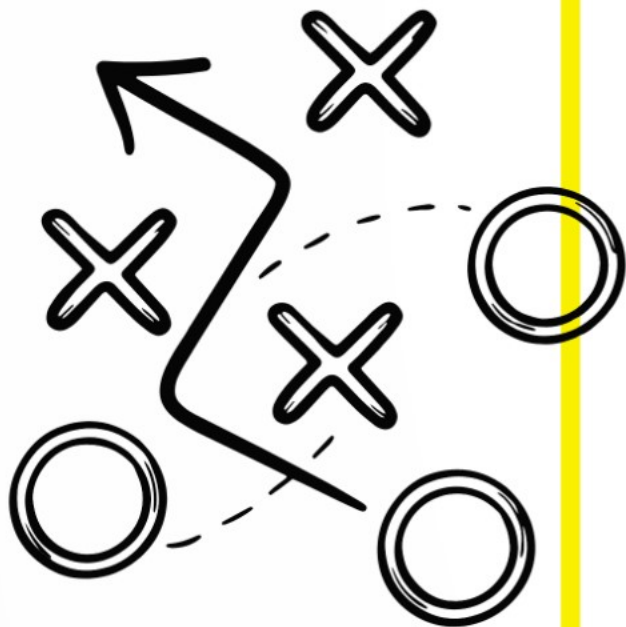


VER-FÜHREN

Führung will gelernt sein: Den Herausforderungen der Zeit mit Köpfchen, Mut und Unterstützung begegnen, dazu rufen Coaches und Trainer auf. Ihre Unterstützung hat verschiedene Ansätze: vom praktischen Hand-on-Training bis zur systematischen Begleitung eines Wandlungsprozesses.

Text: Martina Müller-Seybold, Kay Alexander Plonka. Fotos: Gesprächspartner



„MAN MUSS VIEL GRÖßER DENKEN“

Andrea Grudda ist Strategin, Speakerin, Autorin und gibt Team- und Leader-Coachings in unterschiedlichen Branchen. Sie unterrichtet Trendmanagement an der EMBA in Düsseldorf und hat mit ihren Methoden vielen Unternehmen den Weg in Richtung Zukunft eröffnet.

Interview: Kay Alexander Plonka. Fotos: Andrea Grudda

In Ihren Seminaren geht es darum, Mitarbeiter und Unternehmen zukunftsfähig zu machen. Ist das etwas, das selbstverständlich und bewusst in einem Unternehmen angegangen wird?

Schön wäre es! Ich erlebe leider immer noch, dass Unternehmer glauben, dass mit einer neuen Software, einem Coaching oder einem Seminar alles erledigt ist. Aktuelle Herausforderungen resultieren aus gesellschaftlichen Veränderungen, die nicht mehr lokal begrenzt, sondern globale Ausmaße annehmen. Man muss viel größer denken als in den letzten Jahren. Auch werden oft Techniken oder Ideen an Teams weitergegeben, die nicht mehr der Zeit entsprechen und kaum mehr Wirksamkeit entfalten. Dann wundern sich alle, dass es nicht richtig funktioniert und die Mitarbeiter die Lust verlieren, Dinge anzuwenden oder sich zu verändern. Oft endet es dann in gegenseitigen Schuldzuweisungen.

Warum ist es so wichtig, die Methoden immer wieder auf den neuesten Stand zu bringen?

Das tägliche Nutzen von mobilen Endgeräten verändert die Erwartungshaltung von Menschen an Gespräche und an Reaktionen von Teammitgliedern. Das, was Kunden vor drei Jahren überrascht oder begeistert hätte, wird heute als normal angesehen und einfach vorausgesetzt. Wenn ich also auf der Inhaltsebene nicht liefern kann, dann habe ich ein grundlegendes Problem. Vor allem die Beziehungsebene zum Kunden wird immer wichtiger. Es geht mehr um Humor, Smartness, Empathie, Flexibilität, Geschwindigkeit, Körpersprache usw. Aber es gibt bisher kaum Seminare, die so etwas nachhaltig und glaubhaft authentisch vermitteln.

Was sagen Sie jemandem, der behauptet, seinen Mitarbeitern doch alles schon dreimal erklärt zu haben und dass das ja wohl reichen muss?

Als Führungskraft hat man die Verantwortung. Wenn Mitarbeiter nicht zuhören oder nicht anwenden können, was man ihnen erklärt, dann muss man seine



Einmalige Maßnahmen greifen nicht, findet Andrea Grudda, die als Coach und Trainerin erfolgreich ist.

Methode ändern. Ein Fußballtrainer muss sich auch immer wieder neue Ideen einfallen lassen, wie er das nächste Spiel gewinnt. Denn jedes Team und jeder Tag ist anders. Und wir vergessen immer wieder den Spaß bei der Sache. Gemeinsam etwas Wertvolles zu schaffen und Sinn zu stiften, ist nur ein kleiner Teil der täglichen Möglichkeiten. Man muss sich fragen: Ist es das Ziel, alles dreimal zu erklären, oder sollte man die Ziele erläutern und neue Rahmenbedingungen schaffen?

Meistens stinkt der Fisch ja vom Kopf. Welches sind die größten Herausforderungen bei einem Leader Coaching?

Da sich bereits so viel verändert hat und sich noch ändern wird, sei es die grundlegende Neuorganisation von Betrieben, Stichwörter wie: Agiles Arbeiten und agile Organisation, Human Leading oder neue Lernmethoden wie Digitalisierung, E-Learning usw. – muss man weniger in „Wir machen jetzt ein Coaching“ denken, sondern in „Welche Partner begleiten mich bei der Transformation zu einen zukunftsfähigen Unternehmen“. www.andreagrudda.de