

Unterlage zum Youtube-Video:



<https://www.youtube.com/watch?v=Ekz2895cMu4>

Kontakt:

Bernd Kraft
Kompetenzverbund Unternehmensberatung (KVUB)
Heinz-Kluncker-Strasse 4
42285 Wuppertal

Tel.: +49 (0) 202 - 31 77 2678
Fax: +49 (0) 202 – 31 77 2677
Mobil: +49 (0) 172 – 204 0112

Mail: bernd.kraft@kvub.de
Internet: www.kvub.de
www.coaching-kvub.de

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/bernd-kraft-2b463740>
Xing: https://www.xing.com/profile/Bernd_Kraft4

Inhalte:

☞ Am Ende von jedem Abschnitt finden Sie einige Transferfragen für Ihre individuelle Umsetzung

- | | |
|--|-----------|
| 1. Es kann nicht sein, was nicht sein darf | 3 |
| 2. Wir reagieren ängstlich auf Kontrollverlust | 4 |
| 3. Tunnelblick, statt Überblick | 6 |
| 4. Wir rechnen mit dem Schlimmsten, und übersehen die Chancen | 7 |
| 5. Gerade unter Druck werden unsere Stärken schnell zu Schwächen | 8 |
| 6. Monolog und Rückzug, statt Dialog und Teamorientierung | 9 |
| 7. Jetzt nur keine Experimente, statt Neues zu wagen | 10 |
| 8. Zusammenfassung persönlicher Erfolgsfaktoren in Krisen | 11 |
| 9. Der Kompetenzverbund (KVUB) – 15 Jahre Erfahrung mit Führungskräfte-Entwicklung | 12 |

„Wir wissen viel, aber, machen wir es uns auch immer bewusst?“

Oder, neigen wir nicht gerade auch in Krisen zu sehr menschlichem und damit auch intuitivem Handeln?

Schauen wir einmal auf unser Erleben in der Corona-Krise und darauf, womit die meisten Menschen gerade zu Beginn der Krise zu kämpfen hatten:

Während sich die einen noch im Rennen wöhnten, fühlten sich andere bereits von 200 kommend auf null Stundenkilometer ausgebremst. Und, natürlich eint in solch einer Situation die Sorge, wie es nach der Krise weitergeht.

In derart akuten Phasen der Verunsicherung sind gerade Führungskräfte ganz besonders gefordert. Einerseits gilt es die eigenen Bedrohlichkeitsprüfungen zu durchlaufen und dabei noch urteils- und entscheidungsfähig zu bleiben. Andererseits erwarten Mitarbeiter gerade jetzt eine sichere Basis in ihrer Führungskraft erkennen zu können. Dies ist allerdings leichter gesagt, als getan. Um diese ausgerechnet in einer Krisensituation praktizieren zu können, braucht es, neben der üblichen Führungsfähigkeit, insbesondere auch analytische und emotionale Fähigkeiten. Aber, auch Führungskräfte unterliegen den gleichen Reaktionsmustern, die uns typischer Weise als Mensch ausmachen.

Nun haben wir zwei Optionen: Wir können diese unbewusst auf uns einwirken lassen oder wir setzen uns bewusst mit unserem Verhalten auseinander. Erst der bewusste Umgang mit unseren Mustern ermöglicht uns das Auffinden von besseren Handlungsoptionen. Dazu sollten wir als Führungskraft folgende Fallstricke in Krisensituationen beachten:

1. ES KANN NICHT SEIN, WAS NICHT SEIN DARF

Das Nicht-Wahrhaben -Wollen, weil es nicht wahr sein darf, ist häufig eine erste Reaktion, die der durchsickernden Realität der Lage vorausgeht. Umso schneller eine Führungskraft eine Krise annehmen kann, umso erfolgreicher werden ihre Maßnahmen sein, darauf einzuwirken.

Reaktionsmuster: Nicht wahr haben wollen...

Kompetenz: Realitätsbezug auch bei unerwünschten Ereignissen

Transferfragen die aus der Krise führen:

- Inwieweit habe ich die Krise als real angenommen?
- Kann ich dazu konkrete Auswirkungen benennen?
- Welche Risiken entstehen daraus?
- Wie groß sind ihre jeweiligen Auswirkungen, wie hoch ihre Eintrittswahrscheinlichkeit?

2. WIR REAGIEREN ÄNGSTLICH AUF KONTROLLVERLUST

Aktionismus oder Schockstarre sind die typischen Reaktionsmuster zu Beginn einer Krise. In dieser Phase geht es für die Führungskraft zunächst darum, ihre eigene emotionale Balance wieder herzustellen. Dazu gilt es im ersten Schritt möglichst schnell die Krise als real anzunehmen und eine damit verbundene Angst nicht zu verdrängen, sondern als wichtige Emotion anzuerkennen. Mit der Angst, lautet hier die Devise, nicht dagegen. Richtig transformiert, wird sie uns nicht nur schützen, sondern uns auch zu Lösungen verhelfen.

Reaktionsmuster: Angreifen, flüchten, tot stellen

Kompetenz: Bewusster Umgang mit der Emotion Angst

Eine dadurch angestrebte Kompetenz sorgt für eine emotionale Stabilität, in der wir einerseits die Gefahren realistisch berücksichtigen, uns aber anderseits auch konstruktiv mit den Chancen zur Bewältigung auseinandersetzen.

Auch hierzu ein paar **Transferfragen**, die uns das Thema ins Bewusstsein zu rücken:

→ Macht mir die Krise Angst?

Erst wenn ich meine Angst bewusst wahrnehme, kann ich sie auch weiter konkretisieren.

Solange meine Angst im Unbewussten bleibt, wirkt sie auf meinen Geist und vor allem auch auf meinen Körper, ohne dass ich darauf Einfluss nehmen kann.

→ Lasse ich diese Angst zu, oder versuche ich sie zu verdrängen?

Hier erlebt man gerade bei Führungskräften schon mal eine Verdrängungstendenz, zumindest eine die nach außen praktiziert wird. Dabei wirken wir als Führungskraft eher souverän und authentisch, wenn wir auch zu unseren Ängsten stehen können.

Es bleibt wohl unbestritten, dass ein A380 Pilot auf 10000m Flughöhe, bei einem komplexen Systemausfall seines Fluggerätes, auch an seine Emotion Angst herangeführt wird.

Die entscheidende Frage die sich dann stellt: Wie professionell kann er damit umgehen?

Im Weiteren stellt sich also die Frage, zu welcher Verhaltenstendenz führt meine Angst, jetzt und hier, aktuell? Neige ich zum Aktionismus oder tendenziell eher zur Schockstarre? Was es auch immer ist, hier hilft mir der weitere Dialog mit mir selbst:

→ Wer ist es in mir, der diese Angst verspürt?

Hier kann es hilfreich sein, sich klar zu machen, dass es oft nur ein Teil von uns ist, der sich mit einer Emotion identifiziert. In diesem Falle mit der Emotion Angst.

Es macht also Sinn, sich zu verdeutlichen, wer dieser Teil ist und wie die anderen Teile meiner Persönlichkeit damit gedenken umzugehen. Dies ermöglicht mir, meine Angst auf ein angemessenes Maß zu reduzieren.

So fühlt sich, beispielsweise, der verantwortungsbewusste Familienmensch in mir, existentiell verängstigt, während der kreative Entwickler bereits auch anspringt und der Herausforderung aktiv begegnen will.

Es kann also sehr helfen, hierzu einen inneren Dialog zu moderieren. Alle sollen zu Wort kommen und nicht nur der verängstigte Teil von mir.

Dies gilt natürlich auch für alle anderen Emotionen: Nicht ich bin eifersüchtig, sonder ein Teil in mir ist eifersichtig, neidisch, beleidigt, verunsichert oder eben ängstlich.

Und genau mit diesem Teil, setzen sich die anderen Teile unserer Persönlichkeit wertschätzend aber auch konstruktiv auseinander, wenn wir den inneren Dialog bewusst dazu führen:

→ Wobei kann mir meine Angst ganz konkret helfen?

Wir wissen, dass unsere Emotionen eine positive Absicht verfolgen. Was ist es also konkret, die positive Absicht meiner Angst? Umso klarer wir diese benennen können, umso konkreter können wir dieser Absicht Taten folgen lassen.

Und während wir das tun, gibt es eine wundersame Versöhnung zwischen unserer Angst und unseren anderen Fähigkeiten. Wir nutzen quasi unsere Angst als positiven Treiber um diese Fähigkeiten abzurufen. Wenn wir diese dann zum Einsatz bringen, erleben wir eine Umwandlung unserer Angst in eine motivierende Gestaltungsfreude.

→ Wo habe ich bereits ähnliche Herausforderungen gemeistert?

Gerade auch das Erinnern an gemeisterte Situationen mit ähnlichen Ängsten, kann uns in Bewegung bringen.

Und natürlich sollte ich mich als Führungskraft fragen, was ich für meine Mitarbeiter tun kann, um sie im Umgang mit ihrer Angst zu unterstützen.

Nichtsdestotrotz, kann es uns passieren, dass sich unser Wahrnehmungsfokus, auch bei bewusstem Umgang mit unserer Emotion Angst, nicht so einfach weiten lässt.

Tunnelblick, statt Überblick ist dann die Folge.

3. TUNNELBLICK, STATT ÜBERBLICK

Gerade eine Anfangs verspürte Ausweglosigkeit, kann zu einer sehr starken Einengung unseres Sichtfeldes, dem sogenannten Tunnelblick führen. Unser Gehirn verfügt dann nur über eine eingeschränkte Wahrnehmung. Selbst, wenn Lösungen in der Nähe liegen, können wir diese nicht denken und, vor unserem inneren Auge, auch nicht sehen.

In der Folge, fokussieren wir uns auf das was wir sehen, nämlich die bestehenden Probleme, und nicht auf mögliche Lösungen. Nicht selten, parken wir unsere geistigen Ressourcen dabei auf einem Gedankenkarussell.

Umso bewusster wir uns aus diesem eingeschränkten Zustand unserer geistigen Ressourcen hinaus bringen, uns also von den gedanklichen Fesseln befreien, umso schneller weitet sich unser Sichtfeld für das Aufspüren von Lösungen. Hierzu hilft alles, was uns gedanklich aus dem eingeeengten Problemfokus hinausbringt, was ja u. a auch einer der Kernziele von Coaching ist, nämlich eine Weitung unserer Wahrnehmung, um selber wieder in der Lage zu sein, neue Handlungsalternativen erkennen zu können. Ein Problem bleibt solange ein Problem, wir unserer Betrachtungsperspektive dazu nicht verändern. Schauen wir aus einer anderen Perspektive, sehen wir in dem Problem nicht selten bereits eine Lösung.

Das ist natürlich auch wieder leichter gesagt, als getan. Oft ärgern wir uns erst einmal über unserer Gedankenschleifen und wünschen uns diese einfach weg. Wir wissen aber, dass sie dann noch stärker werden und selbst nach einer erfolgreichen Zeit der Ablenkung wieder zuschlagen. Also, warum diesen Gedankenschleifen nicht einfach einmal bewusst nachgehen, sie zu Papier bringen, um sie letztlich als Gedanken zu entlarven, die in der Vergangenheit liegen und die ich somit sowieso nicht mehr ändern kann. Oft, richten sich Gedankenschleifen auch auf eine sorgenvolle Zukunft. Auch diese Gedanken sind wenig produktiv, da sie uns von gegenwärtigem Denken und Handeln abhalten.

Einmal diese Gedanken zu Papier gebracht, ermöglicht mir, sie im wahrsten Sinne des Wortes zu streichen. Damit kann ich diese Gedanken nicht sofort verhindern, aber sie verlieren ihre destruktive Wirkung und es entsteht mehr Raum und Achtsamkeit, für gegenwärtiges Denken und Handeln.

Natürlich hilft auch alles, was zur Entspannung und Gelassenheit führt: Sport, Hobbys, Freunde... Sich mit positiven Dingen zu beschäftigen, stabilisiert unsere Emotionen und schafft eine souveräne Gelassenheit. Genau diese ist notwendig, um sich dann gestärkt im Hier und Jetzt einen Überblick zu verschaffen.

Reaktionsmuster: Tunnelblick, statt Überblick

Kompetenz: Emotionale Stabilität und souveräne Gelassenheit

Folgende Fragen können uns helfen, den Überblick (statt Tunnelblick) zu gewinnen:

- Wie gut gelingt es mir aus dem Karussell meiner Gedanken auszusteigen?
- Welchen Gedankenschleifen liegen in der Zukunft, oder der Vergangenheit? Von welchen möchte ich mich verabschieden? Wie gesagt, hier hilft es sehr, meine Gedanken einmal zu Papier zu bringen...
- Wie verschaffe ich mir Distanz zu den Problemen, ohne sie ganz aus den Augen zu verlieren?
- Aus welchen unterschiedlichen Perspektiven kann ich die Probleme dann betrachten?
- In welchen Problemen sehe ich vielleicht schon eine Lösung?
- Wer kann mir dabei helfen?
- Was kann ich hierzu für meine Mitarbeiter tun?

4. WIR RECHNEN MIT DEM SCHLIMMSTEN UND ÜBERSEHEN DIE CHANCEN

Es ist normal, dass man zu Beginn einer Krise zunächst mit dem Schlimmsten rechnet. Da ist sie wieder, die Emotion Angst, die uns ja, vor allem, schützen soll.

In der Folge bringen uns allerdings solche Worst-Case-Szenarien häufig in eine Entweder-oder-Haltung. Dabei schwingt die Gefahr mit, dass wir nicht ausgewogen reagieren und unsere Maßnahmen dementsprechend eine einseitige und nicht selten auch eine überproportionierte Wirkung entfalten. Ziel sollte es daher sein, möglichst vernetzt erdachte Lösungen anzustreben und dabei die Verhältnismäßigkeiten nicht aus den Augen zu verlieren. Hier ist immer wieder zu beobachten, dass wir gerade auch in Krisen dazu neigen, mit Kanonen auf Spatzen zu schießen – oder was es auch ganz gut trifft, Operation gelungen, Patient tot. Der innere Leitsatz dazu: Entweder ich werde für alles was die Krise so mit sich bringt, eine Lösung finden oder ich werde versagen. Hier schwingt bereits eine sich selbst erfüllende Prophezeiung mit, da es ja eher unwahrscheinlich ist, bei komplexen Krisen für alles eine Lösung zu finden.

Um aus dieser Haltung herauszukommen, hilft uns ein bewusst analytisches Vorgehen sowie das Entwickeln unterschiedlicher Szenarien.

Am Ende sollte es uns gelingen, eine **Sowohl-als auch-Haltung einzunehmen:**

- Also, ich werde **sowohl** mein Bestes geben, **als auch** Dinge nicht verändern können, die nicht in meiner Macht stehen.
- Es gibt **sowohl** Risiken, **als auch** Chancen.
- Ich sollte **sowohl** das Eine tun, **als auch** andere Dinge tun, oder lassen.
- Ich werde **sowohl** meine vorhandenen Stärken nutzen, **als auch** an einigen Stellen neu denken müssen.

Erst so entstehen konkrete und ausgewogene Ziele, die der realen Situation angemessen sind.

Reaktionsmuster: Verfallen in eine Entweder - oder – Haltung, übersehen von Sowohl- als-auch - Optionen

Kompetenz: Analytische Fähigkeiten, Denken in Szenarien

Auch hierzu ein paar orientierende Leitfragen:

- In welchen Modus erlebe ich mich gerade aktuell?
- Wie kann ich mich noch bewusster in den Sowohl-als-auch-Modus bringen?
- Wie klar sind mir unterschiedliche Szenarien?
- Welches Szenario scheint mir hinsichtlich der aktuellen Realität angemessen?
- Welche Ziele und Maßnahmen ergeben sich daraus?
- Wie kann ich meine Mitarbeiter zu dieser Haltung einladen, sie darin unterstützen?
- Wie kann ich im Weiteren meine Mitarbeiter bei der Gestaltung gemeinsamer Szenarien einbinden?

Die dadurch angestrebten Kompetenzen sind analytische Fähigkeiten und das Denken in Szenarien.

Im Weiteren entsteht natürlich nicht nur für mich, sondern auch für meine Mitarbeiter, eine Motivation, die sich an realistischen Szenarien orientiert.

Als einen weitern Fallstrick im Umgang mit Krisen möchte ich etwas ansprechen, was wir in unserer Arbeit als Führungskräfteentwickler und Coaches häufig intensiv bearbeitet:

5. GERADE UNTER DRUCK WERDEN UNSERE STÄRKEN SCHNELL ZU SCHWÄCHEN

Nach dem Motto, noch mehr von demselben, viel hilft viel, neigen wir gerade in Krisen dazu, unsere eigentlichen Stärken übertrieben einzubringen. So praktiziert der Macher mit einer ausgeprägten Initiativfähigkeit und Handlungsorientierung, nicht selten überzogene Schnellschüsse, während sich der bedachtsame Typus in überadministrierte Planung festföhrt.

Eine bewusste Steuerung meiner Stärken bedeutet auch meine damit einhergehenden Risikobereiche (Schwächen) zu kennen.

Hier bietet aus unserer Erfahrung der BIP - Persönlichkeitstest eine hervorragende Möglichkeit des bewussten Selbstmanagements!

Das Thema ist uns so wichtig, dass wir dazu einen weiteren Boxenstop anbieten.

Mein Kollege Oliver Mühlhaus ist Mitentwickler des Tests und erzählt in seinen Boxenstop zum BIP, wie wunderbar wir unser BIP-Profil, mit Hilfe von Wertekoeffizienten, für eine bewusste Steuerung unserer Persönlichkeit nutzen können. Einmal gut verstanden, kann ich dann auf meine Stärken achten und sie durch positive Schwertzugenden im Zaum halten.

Und so lernt beispielsweise jemand mit einer angestammten Flexibilität, gerade unter Druck bewusster planen zu müssen, damit seine Stärke nicht in beliebigem Aktionismus abdriftet. Oder, jemand mit einer ausgeprägten Tendenz zur Selbstwirksamkeit, lernt bewusster für Teamstrukturen zu sorgen, damit er sich nicht in der Übertreibung seiner Stärke zum Einzelkämpfer macht, was gerade in Krisen von großem Nachteil sein kann.

Reaktionsmuster: Noch mehr von demselben... viel hilft viel.

Kompetenz: bewusste Steuerung unserer Persönlichkeitsmerkmale (BIP)

Ziel ist die bewusste Steuerung unserer Persönlichkeitsmerkmale.

Folgende Fragen helfen:

- Kenne ich mein BIP-Profil und somit Stärken und Risikobereiche meiner Persönlichkeit?
- Worin könnten in der Krise Risiken meiner Stärken liegen?
- Was sind ohnehin meine weniger ausgeprägten Persönlichkeitseigenschaften, die aber gerade jetzt zur Bewältigung der Krise besonders gefragt sind?
- Was kann mir helfen, mich dazu bewusster zu regulieren?

Wie gesagt, hier hilft unser Boxenstop zum BIP, mit Oliver Mühlhaus.

Aus dem BIP geht für mich als Führungskraft auch hervor, wie es um meine Kontakt- und Teamfähigkeit bestellt ist.

Sollten diese Eigenschaften gering ausgeprägt sein, bahnt sich bereist eine weitere Falle an, die gerade in Krisensituationen immer wieder zu beobachten ist:

6. MONOLOG UND RÜCKZUG, STATT DIALOG UND TEAMORIENTIERUNG - DIE ZEIT DRÄNGT!

In Krisen drängt die Zeit, also beste Voraussetzungen für Abschottung, Rückzug und einsame Entscheidungen der Führungskraft. Tatsächlich sind aber eine offene Kommunikation und Einbindung der Mitarbeiter erfolgversprechender. Nur so schaffen wir es, alle Möglichkeiten der Krisenbewältigung schnell zu erfassen und wirksam umzusetzen. Natürlich sollten wir uns als Führungskraft zuvor bereits emotional stabilisiert haben, bevor wir uns auf unsere Mitarbeiter zu bewegen. Dennoch ist eine ehrliche Betroffenheit erlaubt und eher ein Zeichen von Führungssouveränität.

Reaktionsmuster: Rückzug, statt Gemeinsamkeit

Kompetenz: Kontakt- und Teamfähigkeit

Transferfragen:

- Wie erlebe ich mich aktuelle –auf dem Rückzug oder auf andere zugehend?
- Wie gut gelingt es mir, meine Kollegen und Mitarbeiter in die Situation einzubinden?
- Was kann ich konkret tun, um meine Mitarbeiter einzubinden und sie gemeinsam an Lösungen zu beteiligen?

7. JETZT NUR KEINE EXPERIMENTE, STATT NEUES ZU WAGEN

Diese Grundhaltung wird natürlich gerade in einer Krise durch die zuvor benannten unbewussten Verhaltensweisen getriggert. Auch hier sollte eine Führungskraft mit einer bewussten Sowohl-als-auch-Haltung differenziert denken und entscheiden. Und so gibt es in der Regel sowohl erfolgversprechende Handlungsstrategien aus der Vergangenheit, als auch die Notwendigkeit, zu einigen Fakten und Umständen komplett neu denken zu müssen.

Dies bedeutet auch, aktiv in sich die Bereitschaft aufzurufen, sich mutig, offen und neugierig und nicht zuletzt auch wieder mit einer professionellen Gelassenheit, auf neue Dinge einzulassen zu können. Gerade letzteres, die Gelassenheit, möchte ich gerne so verstanden wissen, das gerade erfahrene Führungskräfte dazu neigen, neuen Dingen zunächst erst einmal ablehnend gegenüber zu stehen, frei nach dem Motto „Das können wir mal machen, wenn wir Zeit haben.“

Hier eine souveräne Gelassenheit walten zu lassen, sich also auch die Ruhe und Zeit für Neues zu nehmen, ist aber schlechthin eine Grundvoraussetzung für Lernbereitschaft und Unvoreingenommenheit. Damit meine ich nicht Arroganz, sondern eher einen inneren Modus geprägt von, Ruhe, Zuversicht und Neugierde. Also, offen sein, für Neues.

Reaktionsmuster: an Altem festhalten, nichts Neues wagen

Kompetenz: Innovations- und Veränderungsbereitschaft

Auch hier können mir Transferfragen meine aktuelle Haltung bewusster machen:

- Wie gut gelingt es mir, mich gedanklich von alten Lösungen zu verabschieden?
- Wie erlebe ich mich bei dem Einbringen neuer Vorschläge von anderen?
- Wie kann ich meine Mitarbeiter dazu einladen und unterstützen, bestehende Lösungen neu zu denken?
- Welche vorhanden Kompetenzen helfen mir, wo benötige ich neue Fähigkeiten?

Hier ist also nicht nur die eigene Durchsetzungsstärke gefragt. Vielmehr braucht es die Kompetenz Gruppen motiviert zu steuern. Das bedeutet vor allem, jeden einzelnen für das gemeinsame Entwickeln von Motiven und Zielen zu begeistern, um letztlich Teams zu formieren, in denen oft ganz unterschiedliche, aber für die Krise notwendige Kompetenzen vernetzt zur Wirkung kommen.

8. ZUSAMMENFASSUNG PERSÖNLICHER ERFOLGSFAKTOREN IN KRISEN

Zum Abschluss nochmals eine Zusammenfassung der benannten Fallstricke, die bei einem bewusstem Umgang zu Erfolgsfaktoren einer Krisenbewältigung werden und als Kompetenzen erlernbar sind:

- 1. Schneller Realitätsbezug auch bei unerwünschten Ereignissen und weniger, es kann nicht sein, was nicht sein darf.
- 2. Bewusster Umgang mit der Emotion Angst, mit der Angst und nicht dagegen.
- 3. Vom Tunnelblick zum Überblick, durch emotionale Stabilität und professionelle Gelassenheit
- 4. Analytisch, verhältnismäßig und in unterschiedlichen Szenarien denken, Chancen sehen, statt im Diffusen zu bleiben und den Teufel an die Wand zu malen. Raus aus dem Entweder-oder-Modus, hin zu einer Sowohl-als-auch-Haltung.
- 5. Die eigenen Persönlichkeitsmerkmale gut kennen und sich gerade in Krisen vor Übertreibung der eigentlichen Stärken schützen.
Wie gesagt, hier ist der BIP ein wunderbares Instrument, um sich darin weiter zu professionalisieren.
- 6. Kontakt- und Teamfähig sein, statt Rückzug und einsame Entscheidungen
- 7. Neues wagen, und mit der vorhanden Erfahrung kombinieren, statt nur auf Bewährtes zu setzen. Auch hier gilt wider, sowohl als auch!

Ich hoffe ich konnte sie mit meinen Impulsen anregen, ihr persönliches Krisenverhalten ein wenig zu reflektieren. Wie gesagt, das Ziel sollte sein, persönliches Verhalten bewusst zu hinterfragen, um alternatives Handeln zu prüfen und, da wo sinnvoll, bewusst zu praktizieren.

Natürlich können sie uns auch als Coach zu ihren Entwicklungswünschen ansprechen. Rufen Sie uns dazu einfach an. In einem ersten Telefonat können wir uns dann besprechen, welchen Umfang unsere Unterstützung haben sollte.

Hierzu bieten wir Ihnen, neben persönlicher Beratung, auch individuelles Coaching an. Da wo es Sinn macht, können wir Coachingsequenzen auch online gestalten. Bei Interesse finden sie dazu weitere Infos unter www.coaching-kvub.de

Also, wir freuen uns auf ihr Feedback und einen weiteren Austausch mit Ihnen.

*Herzliche Grüße aus der Boxengasse,
Ihr Bernd Kraft*

9. DER KOMPETENZVERBUND KVUB – 15 JAHRE ERFAHRUNG MIT FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG



Sieben Jahre als Projektingenieur sowie 14 Jahre Leiter der Personalentwicklung bei einer Business Unit von Akzo Nobel prägten das Selbstverständnis von Bernd Kraft bezüglich interdisziplinärer Zusammenarbeit und Führung:

„Führung bedeutet, sich aufrichtig über den Erfolg seiner Mitarbeiter freuen zu können!“

1997 spürte er, diese Erfahrungen weitergeben zu wollen und sie wurden somit zum Grundstein seiner erfolgreichen Entwicklung zum Trainer und Coach für Führungskräfte. Hierzu absolvierte er 2007 unter anderem eine ECA-Ausbildung zum Business Coach für systemische Beratung und Coaching. Die dort erlernten Coachingformate adaptierte er im Laufe der Jahre immer weiter auf typische Entwicklungsanforderungen von Führungskräften aus Industrie und Technik.

Daraus resultierende Qualitätsmerkmale sorgen heute für ein effektives und effizientes Erreichen von Coachingzielen durch Coachings mit Bernd Kraft und den Kollegen von KVUB: www.coaching-kvub.de

KVUB steht für Kompetenzverbund Unternehmensberatung und ist eine Organisation, die Bernd Kraft im Jahre 2005 gemeinsam mit Oliver Mühlaus gegründet hat.

Dabei handelt es sich um einen Zusammenschluss erfahrener Trainer und Berater aus unterschiedlichen Fachbereichen. Hierzu arbeiten wir seit 15 Jahren im Team erfahrener Kollegen aus den Bereichen Psychologie, Technik, Betriebswirtschaft und Soziologie erfolgreich zusammen.

Ziel unserer Arbeit sind ganzheitliche Konzepte für die Personal- und Organisationsentwicklung unserer Kunden. Unter ganzheitlich verstehen wir die Verbindung von Prozessen und Systemen mit den erforderlichen Kompetenzen der Mitarbeiter.

Aus den unterschiedlichen Perspektiven berücksichtigen wir die ineinandergreifenden Gestaltungsfaktoren der Effektivität und Effizienz einer Organisation. Dabei geht es uns stets um eine hohe Wirksamkeitsentfaltung und Nachhaltigkeit.

Unser Fokus liegt dabei auf der Führungskräfteteilung – wir begleiten Organisationen dabei, ihre Personal- und Organisationsentwicklung auf ihre Unternehmensstrategie abzustimmen, den Stand der Führungskultur zu erkennen, um auf dieser Basis einen erfolgversprechenden Entwicklungsprozess aufzubauen.

Das Ganze unterstützen wir in der Umsetzung durch kundenspezifische Projekte, Workshops, Assessments, Trainings- und Coaching-Maßnahmen.