



## Die Zukunft gestalten: Changemanagement mit 360-Grad-Blick

Neues Jahr, neues Ziel: Geme verkündet die Unternehmensführung zu Beginn eines Jahres neue Zielvorgaben, spricht: Die Abteilungsleiter bekommen Zahlen präsentiert, die es zu realisieren gilt. Also machen sich die Abteilungsleiter auf den Weg, im Gepäck die Losung: „Ich muss die Zahlen schaffen“, obwohl sie keine Ahnung haben, wie sie das bewerkstelligen sollen.

Das zumindest ist die Erfahrung der Beraterin Aja Imlintz-Appel. Und ihrer Meinung nach ist es gut, dass Führungskräfte hin und wieder mit ihrem Latein am Ende sind. Denn Wissen, das auf Erfahrungen basiert, ist nicht geeignet, um neue Aufgaben zu bewältigen, lautet eine der Thesen von Imlintz-Appels Beratungsansatz.

Dass Wissen aus der Vergangenheit nicht ausreicht, um künftige Probleme zu lösen, liegt daran, dass dieses Know-how die Wahrnehmung einschränkt. „Menschen, die nur auf ihr Erfahrungswissen zurückgreifen, haben einen Tunnelblick“, so

die Beraterin. Sie entscheiden lediglich aus einer, nämlich ihrer Perspektive, was gut oder schlecht, richtig oder falsch ist. Und damit schränken sie ihren Entscheidungsradius ein. Das kann jedoch fatal sein, meint Imlintz-Appel: „Gerade Unternehmen, die in Veränderungsprozessen stecken, benötigen Mitarbeiter mit einem 360-Grad-Blick. Nur so lassen sich Umstrukturierungen erfolgreich gestalten.“

Doch wie können Menschen ihre Perspektive erweitern? „Indem sie zunächst einmal erkennen, dass sie ihre Wahrnehmung durch ein starres Bewertungssystem beschränken“, erklärt Imlintz-Appel. Anschließend können sie daran arbeiten, eine wertfreie Position einzunehmen. Im Kern geht es darum, die Situation so zur Kenntnis zu nehmen, wie sie ist – nicht als mehr und nicht als weniger. Erst diese Haltung versetzt Führungskräfte in die Lage, neue Zielvorgaben ohne Angst und Druck anzugehen und dabei kreative Lösungen zu entwickeln, ist Imlintz-Appel überzeugt.

Diese Wahrnehmungserweiterung gelingt Managern, wenn sie nicht nur ihren Kopf, sondern auch ihren Bauch und ihr Herz sprechen lassen. „Oftmals sorgen Entscheidungen aus dem Bauch für die nötige Mobilisierung, um Neues auszuprobieren“, erklärt der Coach. Das Herz indes sorgt dafür, dass Mitarbeiter ihre Projekte so anpacken, dass sie dabei sowohl ihre eigenen Bedürfnisse als auch die Bedürfnisse des Unternehmens berücksichtigen.



Aja Imlintz-Appel will Veränderungen mit Kopf, Bauch und Herz angehen.

Um diesen Kern herum gestaltet Imlintz-Appel ihre Trainings und Coachings, bei denen sie Vorgehensweisen aus dem NLP, der systemischen Beratung sowie der Kommunikationstheorie einsetzt. Dabei legt sie Wert auf langfristige Beratungsprozesse, denn: „Ein Workshop reicht nicht aus, um einen 360-Grad-Blick zu verankern“, so die Beraterin.

Mehr Infos unter [www.fivesteps.de](http://www.fivesteps.de) (ahe)



**Five Steps®**

Coaching - Training -  
Team & Unternehmensentwicklung

www.trainingaktuell.de

# Trainingaktuell

19. Jahrgang Nr. 1/2008, 2. Januar 2008

ISSN 1862-2200

Spezial-Informationsdienst für die gesamte Weiterbildungsbranche



#### **Trendanalyse 2007**

Renaissance der „weichen“  
Themen

#### **Erste Coaching Convention**

Neues Veranstaltungsformat will  
Laien locken

#### **Messen und Kongresse 2008**

Die wichtigsten Branchentreffs  
im Überblick

#### **Der Kapitän geht von Bord**

Die DGFP verabschiedet ihren  
langjährigen Chef Dr. Hans Böhm

## Online Educa 2007: Streit ums Web 2.0

Copyright Five Steps 2007

Five Steps

Coaching & Consulting

Trainings & Seminare

Termine & News

Kunden & Referenzen