

Wertschätzung von Leistungen ist wichtig – auch für Führungskräfte

Interview mit Stefan Lob, MBA, Leiter von „1. Mittelpunkt - Das Netzwerk für Führungskräfte in Ausnahmesituationen“

Die heartleaders setzen sich für ein wertschätzendes Miteinander ein. Wo sehen Sie Gemeinsamkeiten mit „1. Mittelpunkt - Das Netzwerk für Führungskräfte in Ausnahmesituationen“?

Viele Führungskräfte, die beispielsweise an Depressionen litten oder bei denen ein Burnout zur Depression geführt hat, berichten, dass einer der Auslöser ihres Zusammenbruchs die fehlende Wertschätzung gegenüber ihren Leistungen war. Insofern berühren die heartleaders ein sehr zentrales Thema mit vielen Facetten. Da sehe ich eine große gemeinsame Schnittmenge, die sich mit der Zeit noch stärker heraus kristallisieren wird. Bei der Grundaufgabe des Netzwerkes des 1. Mittelpunktes gibt es viele Berührungspunkte zu den heartleaders, denn das Netzwerk "1. Mittelpunkt" bietet Führungskräften in Ausnahmesituationen geschützte Räume zum Austausch an. Ziel ist es, die Konflikt-/Ausnahmesituation **vor** der Eskalation durch den Austausch mit anderen Führungskräften zu entschärfen, zu lösen oder einen Lösungsweg aufzuzeigen. Außerdem wollen wir den Meinungs- und Erfahrungsaustausch fördern, die gegenseitige Wertschätzung ist uns dabei sehr wichtig.

Das Netzwerk steht übrigens auch **ehrenamtlichen** Führungskräften aus Organisationen, Vereinen und Institutionen zur Verfügung. Die Problemfelder und Themen im Ehrenamt können den Wunsch nach Austausch unter Gleichgesinnten entstehen lassen, etwa bei Hauptamtlichen in ehrenamtlichen Organisationen oder beim Zusammenspiel zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Führungskräften.

Was war für Sie der Auslöser, diese Initiative zu gründen?

Am einfachsten hören Sie dazu den Radiobeitrag vom SWR ;-). Sie finden ihn gleich auf der Startseite <http://www.1-mittelpunkt.de>. Nach meiner eigenen Erfahrung als Führungskraft (2009) und aus für mich nicht geklärten Gründen kam es mit meinem obersten Vorgesetzten zum Bruch. In dieser Zeit sind die ersten Gedanken für ein solches Netzwerk entstanden. Im Jahr 2012 gab es in meinem privaten Umfeld zwei Geschäftsführer, die ebenfalls schwere Konflikte mit dem Vorgesetzten durchlitten. Beide suchten bei mir Gespräche und Rat – daraus entstand der letzte Schub. Mir wurde klar, dass wir Führungskräfte ein starkes Netzwerk brauchen. Damit einhergehend brauchen wir außerdem geschützte Räume und – wo gewünscht – Anonymität. Der Austausch auf Augenhöhe unter Führungskräften ist unbedingt nötig – also das Sprechen mit Experten in eigener Sache. Folgende Situationen und Ausnahmesituationen können ein Aufsuchen des Netzwerkes sinnvoll machen:

- Konflikte im beruflichen Umfeld
- Psychische Belastungen am Arbeitsplatz
- Psychosomatische Erkrankungen
- Mobbing gegen Führungskräfte
- Suchtprobleme
- Burnout / Erschöpfung

- Familiäre Probleme (Scheidung, Krankheit, Verlust eines Angehörigen)
- drohender oder erfolgter Arbeitsplatzverlust
- und weitere Gründe, die einen Austausch mit Betroffenen (Kolleginnen und Kollegen) auf derselben Ebene wünschenswert machen

Was ist Ihre Vision?

Es gibt sachliche und menschliche Ziele:

- **Eines der größten Sachziele ist der Aufbau regionaler Gruppen in Deutschland**, die wie an den Standorten in Ludwigsburg und Stuttgart anbieten, den Nutzer vor und während der Konflikt- oder Ausnahmesituation bei der Entwicklung von Konfliktlösungsstrategien und Zieldefinitionen zu unterstützen.
- **Der Austausch auf einer Ebene mit Gleichgesinnten und Menschen mit ähnlichen Herausforderungen** und Aufgabenstellungen fällt vielen leichter und findet durch den hohen Praxisbezug eine höhere Akzeptanz bei Führungskräften und Managern.
- **Betrachtungsweisen von Mitgliedern/Nutzern des Netzwerkes** aus anderen Firmen/Branchen können wertvolle Tipps und Hilfestellungen geben.
- **Der Austausch von Fragen und Problemen in einem geschützten Raum führt nicht zu einem Gesichts- oder Imageverlust** der Führungskraft im eigenen Betrieb oder beruflichen Wirkungskreis.
- **Dieser Austausch ist als Ansatz der gegenseitigen Hilfe unter Führungskräften zu verstehen.** Er ersetzt nicht möglicherweise notwendige medizinische oder psychische Unterstützung einzelner Personen durch professionelle ärztliche oder psychologische Unterstützung. Über das Netzwerk können Empfehlungen in Bezug auf bestehende Erfahrungen mit professionellen Anbietern erfolgen.
- **Eine öffentliche Diskussion über das berufliche und private Scheitern** und die Möglichkeit in Würde und Achtung einen Neustart beginnen zu können. Hier sollten Personalleiter und Geschäftsführer offener sein und ehemals Betroffenen eine Chance einräumen.
- **Die Gewinnung von Kostenträgern** und Arbeitgebern zur Finanzierung der Grundstruktur des Netzwerkes.

Spüren Menschen einen Unterschied? Welche Rückmeldungen erhalten Sie?

Ich führe mit den meisten Betroffenen Einzelgespräche vor der ersten Teilnahme. Bis jetzt haben die Gruppe und ich nur positive Rückmeldungen erhalten. Oft kommt es beispielsweise durch die Schilderungen zu Aha-Effekten bei den Zuhörenden, wenn sie erkennen, dass es in anderen Betrieben ähnlich läuft. Dies kann dazu führen, dass die Betroffenen sehen, dass ihr Thema sich nicht nur auf sie selbst bezieht. Des Weiteren konnten Teilnehmer der Gruppe Lösungsansätze ihrer Fragen und Themen nach den Gesprächen mitnehmen.