

Menschen ganzheitlich fördern - ein Erfolgsmodell

Die sich verändernde wirtschaftliche Landschaft hat sowohl für die Menschen als auch für Unternehmen Herausforderungen gebracht. Gezielte Persönlichkeitsentwicklung hilft, diese besser zu meistern.

Verhaltensweisen im Berufsleben sollten zu den Personen passen, die diese an den Tag legen. Sie sollten kongruent mit den individuellen Einstellungen und dem Mindset sein. „Ein gesundes Arbeiten ist nur dann möglich, wenn das, was Menschen tun, auch mit ihrem Wertesystem kompatibel ist“, zeigt sich Clemens Widhalm, Geschäftsführer bei Dale Carnegie Austria überzeugt.

Motivation - regional abgestimmt

„Gerade Führungskräfte sollten mit einer wertschätzenden Grundhaltung unterwegs sein“, so Widhalm. Diese Art des gesunden Führens motiviere Mitarbeiter und ermögliche es ihnen, mehr als das Mindestmaß an Engagement zu zeigen und nicht nur Arbeitszeit, sondern auch Herz und Hirn in den Job zu investieren. Die Beratungsphilosophie basiert inhaltlich auf dem Hauptwerk des Unternehmensgründers: „Wie man Freunde gewinnt“ (1937). Dabei unterstützt Dale Carnegie Einzelpersonen, aber auch größere Strukturen - sprich Unternehmen. Dank der globalen Struktur kann Da-



www.dale-carnegie.at

le Carnegie jeweils vor Ort in Landessprache und auf die Landeskultur abgestimmt agieren.

Mit Erfahrung zum Erfolg

„Wir arbeiten erfahrungsorientiert. Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten, wachsen an ihren Erfolgserlebnissen“, erläutert Widhalm. „Wir helfen, dass diese positiven Erfahrungen stattfinden, damit der Wissenserwerb nicht nur kognitiv stattfindet, sondern ins Muskelgedächtnis übergeht.“ Ziel ist, dass Menschen in Organisationen neue Gewohnhei-

ten entwickeln und so erfolgreich dazu beitragen, die Unternehmenskultur weiterzuentwickeln. Widhalm verweist auf die über hundertjährige Geschichte von Dale Carnegie, in der etwa Warren Buffet zu den Kunden zählte, der einst - zu Beginn seiner Karriere - den berühmten Dale-Carnegie-Kurs absolvierte.

Wertschätzende Zusammenarbeitskultur entwickeln

Als aktuelles Beispiel nennt Widhalm ein heimisches Handelsun-

ternehmen, mit dessen IT-Zentrale ein Programm durchgeführt wurde. Das Unternehmen war in den vergangenen Jahren sehr stark gewachsen, wodurch erfahrene IT-SpezialistInnen in Führungspositionen kamen, auf die sie teilweise nur unzureichend vorbereitet waren. „Es kann schon sehr fordernd sein, neben der eigenen Fachexpertise auch noch eine Führungsverantwortung wahrzunehmen“, weiß Widhalm. „Wir helfen dabei, eine wertschätzende Zusammenarbeits- und Führungskultur zu entwickeln.“

Mindset öffnen - Kultur prägen

Dazu dienen Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen, wo etwa einzelne Change Agents in verschiedenen Bereichen identifiziert und gezielt vorbereitet werden. „Diese wirken dann wie ein Sauerteig“, erläutert Clemens Widhalm. „Parallel wird mit dem jeweiligen Seniormanagement daran gearbeitet, höhere Transparenz herzustellen und Verantwortlichkeiten besser zu klären“. Als Begleitmaßnahme werden mit der breiteren Belegschaft Workshops durchgeführt, um das Mindset zu öffnen und für eine konstruktive Diskussions- und Zusammenarbeitskultur zu sorgen.

Am Ende bleibt eine Organisation, in der das ganzheitliche Wachstum von Menschen gefördert wird, was das größere Ganze kulturell und wirtschaftlich nach vorn gebracht hat. Eine Transformation, die über das Unternehmen hinaus auch für die Gesellschaft einen positiven Impact hat. ■

Dale Carnegie