

„Was kann ich eigentlich nicht?“



LERNFELDER POSITIV SEHEN

„Was kann ich eigentlich nicht?“

Wie sich die Suche nach Lernfeldern als Karriereleiter entpuppen kann

Die Frage klingt auf den ersten Blick irritierend. Sollten sich die vielen Glücks-, Resilienz- oder Karriereratgeber etwa geirrt haben? Gerade noch sollten wir positiv denken, das Glas lieber halb voll als halb leer sehen, auf unsere Stärken schauen, uns selber belohnen und für Erfolge auf die Schulter klopfen, da wagt jemand es, den Spieß umzudrehen, um damit erfolgreich zu sein?

Die Teilnehmerinnen des Executive Trainings: Women and Cultural Change konnten sich davon überzeugen, dass dieser Weg funktionieren kann: Katrin Adt, Vice President HR Development und HR Services der Daimler AG hat es bewiesen. Sie berichtete den weiblichen Führungskräften als Referentin beim Vertiefungsmodul II, dass ihr die Jobs nach einiger Zeit oftmals nicht mehr den nötigen „Kick“ verschafften. „Wenn wir uns fragen: was kann ich eigentlich nicht? verlassen wir automatisch unsere Komfortzone. In diesem Moment eröffnen sich Lernfelder und neues Wachstum wird möglich.“ Neu und ungewohnt war für sie z. B., bei Daimler in Luxembourg im „Blumann“ das „Schrauben“ in der Produktion zu erlernen oder den LKW-Führerschein zu machen, um die Trucks selber an Kunden auszuliefern. Dadurch sei die Skepsis gegenüber einer Frau als Führungskraft bei den Mitarbeitern enorm gewichen, so Katrin Adt. Mit Blick auf ihre Karriere reflektiert sie, dass

es gut war, vor der Besetzung der Top-Führungsposition bei HR, im operativen Geschäft tätig gewesen zu sein. „Für mich besteht die einzige Aufgabe von HR darin, das operative Geschäft zu unterstützen.“

In dem zweitägigen Vertiefungsmodul, das die Teilnehmerinnen auf Einladung der Daimler AG in den Stuttgarter Geschäftsräumen durchführen konnten, ging es auch um Führung der Zukunft. Anne Schwarz, Trainerin der Executive Trainings umriss die Führungstrends Diversity Management, Transformationale Führung (über Motive, Werte und Sinn) und geteilte Führung. Der Wissensdurst der Teilnehmerinnen nach Informationen über **Megatrends** und die **Führung der Zukunft** ist groß. Die Arbeit und der Austausch zu diesen Themen aber auch an den eigenen Fällen gehen mit kollegialer Fallberatung demnächst selbstorganisiert weiter. Die Führungskräfte waren begeistert von den Ergebnissen dieser Methode und dem Mehrwert des entstandenen Netzwerks und lobten einmal mehr die Besonderheit der **Executive Trainings** der Bertelsmann Stiftung. Bewerbungen für 2016 sind bereits möglich.



Artikel als PDF speichern



Per E-Mail versenden



Teilen



Drucken