

# FREUDE AM UMGANG MIT MENSCHEN IST VORAUSSETZUNG FÜR UNSER TUN.

**Menschen sind mehr als Ressourcen.** Diese Überzeugung leitet uns seit der Unternehmensgründung im Jahr 2003. Aus unserer Erfahrung wissen wir, dass in vielen Führungskräften und Mitarbeitern brachliegendes Potential schlummert. Durch Förderung der Reflexionsfähigkeit kann diese auf verschiedene Art und Weise zum Vorschein gebracht werden.

Für den HR-Bereich stellt sich die Aufgabe, als Katalysator zu wirken und in einem Kontext abnehmender Intensität persönlicher Kontakte bei gleichzeitig steigender Umfelddynamik das Wissen der Führungskräfte und der Mitarbeiter zusammenzubringen.

In diesen vier Handlungsfeldern bewegen wir uns dabei:

- Verstärkte vertikale Entwicklung, d. h. erfahrungsbezogene Entwicklung neuer Denk- und Handlungsmuster statt Vermittlung von Inhalten sowie das Entlernen und die Überwindung etablierter Denk- und Handlungsmuster.
- Klare Verantwortung des Einzelnen für seine eigene Entwicklung, da Autonomie und Eigenverantwortung intrinsische Motivation erzeugen, wobei sich HR als Entwicklungspartner versteht.
- Entwicklung eines neuen Führungsverständnisses, das Führung als kollektiven Prozess begreift, sich von dem „Great Man Mythos“ der heroischen Führungskraft löst und die Funktion von Führungskräften auf der Grundlage von Einfluss und Leistung, nicht der formalen hierarchischen Rolle definiert.
- Abkehr von inhaltsgetriebenen It-Entwicklungsereignissen hin zu Entwicklungsprozessen, die auf agilem Selbsterleben und Coaching beruhen, sowie eine 360 Grad-Entwicklungsarchitektur schaffen, die den Mitarbeiter, seine Führungskraft und Kollegen in gleicher Weise einbindet.

Ich verstehe mich dabei mehr als Begleiter eines Organisationsentwicklungsprozesses, der in einem Netzwerk kontinuierlich neues Erfahrungswissen verbreitet, als eines Bildungsbrokers, der ausschließlich Wissen vermittelt. Dabei rückt das informelle Lernen von anderen in den Mittelpunkt – gestützt durch neue Lerntechnologien, soziale Netzwerke und Coaching.

Eine optimale Symbiose zwischen Mitarbeitern und Unternehmen impliziert, dass Mitarbeitern ihren Fähigkeiten und Aufgaben entsprechende Gestaltungsspielräume gegeben und nicht nur Aufgaben, sondern auch Entscheidungsbefugnisse delegiert werden.

Führungskräfte, die den neuen Rollenanforderungen gerecht werden, zeichnen sich durch folgende Aspekte aus: Sie...

- nutzen die tägliche Arbeitserfahrung als Entwicklungsbasis,
- sind sich der Psychologie des Lernens bewusst,
- vernetzen Mitarbeiter mit Entwicklungspartnern,
- vermitteln Fähigkeiten im Umgang mit unternehmenspolitischen Entscheidungen,
- beeinflussen das Unternehmensumfeld zur Lernförderung.

Oft beschreiben sie aber nur ein Wunschbild, das von der Realität weit entfernt ist. Dabei sind ihre Verinnerlichung und Umsetzung genau das, was zählt und langfristigen Erfolg ausmacht.

Kurz gesagt: Der Kern unternehmerischen Erfolgs liegt im Faktor Mensch!

Ihr

Andree Brüning

## KURZPROFIL

# ANDREE BRÜNING



| Studium der Betriebspädagogik,  
Philosophie, Theologie und  
Pastoralpsychologie



| Öffentliche Organisationen  
| Handelsunternehmen  
| IT-Beratungsunternehmen  
| Kirchliche Einrichtungen



| Führungsethik  
| Führungskräfteberatung  
| Personalentwicklung  
| Teamentwicklung



| Projektmanagement  
| Coaching  
| Mediation  
| Team-Management-System  
| Moderation



| Theologe  
| Betriebspädagoge  
| Projektmanagement  
| Team-Management-System  
| Leadership und Organisation  
| Mönchpower-Coach