

Führen neu denken

Possibilismus als Konfliktlösung in Führungsteams

Wer sich mit nachhaltiger, zukunftsorientierter Führungskultur befasst, wird sich früher oder später mit seiner inneren Haltung auseinandersetzen. Zählen Sie sich eher zu den Optimisten oder Pessimisten? Oder haben Sie schon den Possibilisten in sich entdeckt?

Führung erlebt bereits seit geraumer Zeit einen Paradigmenwechsel: war früher die Fachkompetenz das wichtigste Führungskriterium, geht es in der heutigen Führungskultur mehr und mehr darum, Menschen in Unternehmen, in Zeiten der Krisen und Konflikte zu begleiten, Wandel zu gestalten und ihn vorzuleben. Dementsprechend gilt es, sich bewusst zu machen, mit welcher persönlichen Haltung ich meine Führungsrolle gestalten möchte.

Der Optimist erwartet das Beste und hofft, dass sich alles zum Positiven wendet. Er sorgt für eine gute Stimmung und meistens wirkt das sogar auf das Umfeld ansteckend. Es herrscht das Prinzip Hoffnung. „Alles wird gut“ – irgendwie.

Meist ist es jedoch so, dass sich ein Konflikt nicht so einfach auflöst. Es fehlt der konstruktive Umgang und das Abwägen von möglichen Lösungen, die gleichzeitig ein Vorankommen in der Entwicklung bedeuten. Tritt das erhoffte Ergebnis nicht ein, ist die Enttäuschung groß.

Umgekehrt neigen Pessimisten dazu, Veränderungen und Herausforderungen mit tiefer Skepsis und Negativität zu betrachten. Sie beschönigen nichts, tragen offen und ehrlich ihre Bedenken vor. Meist endet ein Pessimist jedoch in einem Endzeit-Szenario. Es gibt nie eine gute Lösung und er leidet förmlich mit - unabhängig davon, um was es geht. Durch die destruktive Haltung lehnt er



die Verantwortung ab. Schließlich hat er ja davor gewarnt, dass es nicht funktionieren wird. Wandel gestalten und vorzuleben – unmöglich.

Doch zwischen diesen beiden Extremen existiert ein Ansatz, der eine Balance zwischen Realismus und positivem Denken schafft: Der Possibilismus – die Haltung des Möglichen.

Als Possibilist denken Sie in Optionen und Möglichkeiten. Unsicherheiten, Herausforderungen und Konflikte werden angenommen und weder schön geredet noch dramatisiert und eventuell sogar schlimmer dargestellt, als sie tatsächlich sind.

Mit der possibilistischen Haltung gehen Sie proaktiv die Herausforderungen an. Der Konflikt wird nicht als Problem, sondern als Chance für Wachstum gesehen.

Mit dieser Haltung gehen Sie innerlich ganz von alleine auf die Suche nach Optionen und Lösungswegen. Der Possibilist ist überzeugt, dass es eine Lösung gibt, die allen dient. Er sieht die Potenziale und ist bereit, diese zu entwickeln – selbst wenn dadurch notwendige Zwischenschritte erforderlich sind und die Lösungsfindung und Umsetzung einer längeren Zeitspanne bedarf. Mit der possibilistischen Haltung gelingt es Ihnen, den Druck aus der Situation zu nehmen und Übersprungshandlungen zu vermeiden. Die Verbindung von Logik und Emotionalität eröffnet neue Räume der Möglichkeiten und damit konkrete Lösungsoptionen, die Schritt für Schritt umgesetzt werden können.

Im Possibilismus stecken ungeahnte Möglichkeiten, die für Unternehmenslenker, Entscheider und Führungskräfte zukünftig eine tragende Rolle für eine gesunde, wirtschaftliche sowie nachhaltige Unternehmenskultur spielen werden.

Think Possibilities!

die.possibilistas

Viktoria Orosz und
Janine Reinisch



Führung im WIR neu denken

Für gesunde, nachhaltige Unternehmenskulturen

Viktoria Orosz und Janine Reinisch sind „die.possibilistas“. Mit ihrer Unternehmensberatung, der Orosz Reinisch Consulting UG, begleiten sie als MultiSystemikerinnen® und Corporate Coaches, Unternehmenslenker, Entscheider, Spielmacher und Gestalter auf ihrem Weg zum Erfolg. Dabei denken sie immer in Optionen und Möglichkeiten und gestalten im WIR neue Lösungen für Konflikte in komplexen Systemen. Ihre Überzeugung: neue Denkräume für ein Führungsverständnis im Team schaffen neue Perspektiven für das Führen im WIR. Ein demokratisches, vermittelndes, kooperatives Miteinander als Führungsteam im WIR, mit der Bündelung der Einzelexpertisen, ermöglicht den Zugriff auf neue Dimensionen von Lösungsansätzen. Mit ihrem Ansatz der MultiSystemischen® Organisationsentwicklung bilden sie Konflikte in Führungsteams ab, erkunden den Konfliktraum und entwickeln umsetzbare Lösungen, verbunden mit dem Ziel, aus der Konfliktzone in die Lernzone und damit in die Lösungszone zu gelangen.