

Communitys

We Move To Win @ DC-MH

Folgeaktionen | Blogaktionen | Community-Aktionen



Anwendungen:

Blog

Subcommunities:

-- Auswählen --

Tags

Tag suchen

- #team agreement agritechnica augsfeld
- board-direct bobbylan bodasconne
- ct bup2 bursa canvas **change-stories** cm **cultural-change**
- cultural-change; customer-focus dc dc-mh elchingen **events** freaks
- hildesheim hydraulics innovation
- insiderdigital insiderdigital-mh
- inspiration-&-guidance inspiratio
- n&guidance ivas kulturwandel leader
- leadership leadershipfreaks lohr
- manager marketing mindset mitarbeiter
- mobile mobile-control move order
- others panorama pj-iot positive
- simplicity strategie strategy
- wmtw@dc-mh

Wolke | Liste

We move to win @ DC-MH

Neuer Eintrag | Alle Einträge anzeigen | Übersetzen | 📄

Ähnliche Einträge

Mechanical Engineering Company vs. Hippie Community // Maschinenbauunternehmen vs. Hippie-Community

| 05.03.2020 | Tags: cultural-change wmtw@dc-mh | 176 Ansichten

13 Gefällt Ihnen - Gefällt mir nicht mehr

VOM INGENIEUR ZUM COACH: Ehemaliger Entwicklungs-Abteilungsleiter schult jetzt Führungskräfte

In meiner Doppelrolle als Business Unit Kommunikator und als Mitglied des We-Move-To-Win-Kernteams für unseren Kulturwandel bei DC-MH habe ich das große Glück, immer wieder auf **interessante Initiativen und Persönlichkeiten** zu treffen und darüber berichten zu können.

Warum ein ehemaliger Abteilungsleiter aus der Entwicklung in Elchingen dazugehört? **Bernhard Adler hat seine langjährige Entwicklertätigkeit bei DC-MH komplett an den Nagel gehängt und arbeitet mittlerweile als externer Coach**, um unseren Führungskräften den "Personenzentrierten Ansatz" näher zu bringen. Grund genug um nachzufragen, was das ist und warum er das macht:

FROM ENGINEER TO COACH: Former development department head is now a leadership trainer

In my dual role as Business Unit communicator and member of the We-Move-To-Win core team for cultural change at DC-MH, I have a tremendous opportunity to learn about **interesting initiatives and personalities** and report about them.

Why is a former head of the development department in Elchingen one of these personalities? **Bernhard Adler has completely given up his long-standing development position at DC-MH and now works as an external coach** who trains our managers about "person-centered leadership." This is reason enough to ask him what this topic is all about and why he teaches it.

[Click here to go directly to the ENGLISH VERSION](#)

[Click here for ENGLISH version](#)

Herr Adler, seit März 2018 schulen Sie Führungskräfte bei DC-MH im "Personenzentrierten Ansatz". Was verbirgt sich hinter diesem sperrigen Begriff?

Den Personenzentrierten Ansatz hat der Psychologe und Psychotherapeut Carl Rogers in den 1940er Jahren entwickelt. Seine wissenschaftlich ermittelte Hauptaussage lautet: Menschen entwickeln ihre Möglichkeiten am besten, wenn sie sich in einem wertschätzenden und angstfreien Umfeld bewegen können.

Wie entsteht ein wertschätzendes und angstfreies Umfeld?

Genau da liegt die Verbindung zum Thema "Führen". In immer komplexeren und agileren Organisationen kommen wir mit einem direktiven Führungsstil auf Dauer nicht weiter. Gehorsam und Kontrolle bringen immer weniger die gewünschten Ergebnisse. Wir brauchen mehr Selbstverantwortung und Selbstorganisation, um mit neuen, wandelbaren Anforderungen klarzukommen. Um das zu erreichen, müssen Führungskräfte ein angstfreies Arbeits- und Lernklima zu schaffen. Das ist wichtig, damit die Teams ihre volle Kreativität und Innovationskraft erreichen. Außerdem bleiben Mitarbeiter einem Unternehmen länger treu, wenn sie sich von einem authentischen Gegenüber



Carl Ransom Rogers (1902–1987) war ein US-amerikanischer Psychologe und Psychotherapeut. Seine herausragende Leistung war die Entwicklung der personenzentrierten Gesprächstherapie und der Ausbau der Humanistischen Psychologie.

Ähnliche Ideen

📄 0 0

Archiv

- März 2020
- Februar 2020
- Januar 2020
- Dezember 2019
- November 2019
- Oktober 2019
- September 2019
- August 2019
- Juli 2019
- Juni 2019
- Mai 2019
- April 2019
- März 2019
- Februar 2019
- Januar 2019
- Dezember 2018
- November 2018
- Oktober 2018
- September 2018
- August 2018
- Juli 2018
- Juni 2018
- Mai 2018
- April 2018
- März 2018

Blogautoren

1 - 3 von 52 Autoren

wertgeschätzt, akzeptiert und verstanden fühlen - und natürlich ist so ein Unternehmen auch attraktiver für neue Mitarbeiter.

Das letzte We Move to Win Future Camp im September 2019 drehte sich mit "Positive Leadership" auch um das Thema Führung. Sind der Personenzentrierte Ansatz und Positive Leadership dasselbe?

Es gibt Unterschiede, aber das wäre eine Diskussion für Experten. Viel wichtiger sind die Gemeinsamkeiten. Positive Leadership ist aus den elementaren Grundsätzen von "We Lead Bosch" abgeleitet. Die Fortbildung in Personenzentriertem Führen, über die wir sprechen, arbeitet diesen positiven Führungsgrundsätzen ebenfalls zu.

Ein Kernthema bei We Move to Win ist ein offener, vertrauensvoller Umgang über Hierarchieebenen hinweg. Dabei hilft es, wenn man auch beziehungsorientiert denken und handeln kann. Genau darum geht es in der Fortbildung.

"Beziehungsorientiertes Denken und Handeln" klingt jetzt eher nach Hippie-Community als nach Maschinenbauunternehmen...

[Lacht] Sie verstehen es, eine Frage zuzuspitzen! Tatsächlich ist es so, dass technische und kaufmännische Berufe häufig von Menschen gewählt werden, die ihre Stärken im sachbezogenen, analytischen Denken und Handeln haben. Gerade deshalb ist dieses Fortbildungsangebot so wertvoll. Es geht darum, sich mit neuen, ungewohnten Denkmustern vertraut zu machen und deren Vorteile in der Führungsarbeit zu nutzen.

Ein ganz wichtiger Punkt dabei: Die Personenzentrierte Führung ist kein "Tool", das man lernen kann wie eine Zerspanungsmaschine oder eine CAD-Software. Es ist eine Einstellung, eine Haltung. Jeder kann sich darin üben, diese Haltung einzunehmen.

Ist das der Grund dafür, dass die Ausbildung insgesamt 12 Monate dauert?

Richtig. Um der Entwicklung der Persönlichkeit genügend Zeit und Raum zu geben und um selbst eine angst- und druckfreie Umgebung zu erleben, ist diese Dauer notwendig. Maximal sechs Personen treffen sich für die ersten acht Einheiten zunächst 14-tägig, danach monatlich. Der Prozess in der Gruppe verändert sich vom anfänglich vorsichtigen Abtasten zu einem offenen, vertrauensvollen Miteinander. Damit erleben die Teilnehmer gleichzeitig auch unseren Kulturwandel sozusagen hautnah und werden automatisch ein Teil davon.

Es gibt das Sprichwort, dass der Prophet im eigenen Land nichts zählt. Ist es hilfreich oder hinderlich, dass Sie anfangs als "Interner" unterwegs waren?

Ich sehe das eher als Pluspunkt. Zumindest glaube ich zu wissen, wie die "Ingenieursseele" tickt. Oft fühle ich mich als eine Art Übersetzer der sogenannten "weichen Themen" in die eher technisch geprägte Umgangssprache der Ingenieure im Entwicklungs- und Vertriebsbereich. Das kann den Zugang dazu erleichtern.

Mehr Informationen zu Positive Leadership bei DC:



(auf die Grafik klicken)



Wieviele und welche Führungskräfte nehmen an dem Programm teil?

In der ersten Runde starteten 2018 neun Gruppen mit jeweils sechs Führungskräften aus dem Entwicklungsbereiche NE1 an den Standorten Elchingen, Horb und Schwieberdingen. Alle Abteilungsleiter inklusive Bereichsleitung waren mit von der Partie. Seit dem erfolgreichen Abschluss der Schulung im September 2019 treffen sich die Gruppen weiterhin circa alle sechs Wochen im Rahmen einer Supervision. Das ist wertvoll zur Verfestigung des Geübten und wir können eventuell aufgetauchte Fragen klären. Parallel dazu läuft aktuell die zweite Runde: vier Gruppen mit jeweils sechs NE1-/NE2-Führungskräften aus Elchingen, Horb und Schwieberdingen.

Wie sind Sie als "klassischer Entwickler" dazu gekommen, sich in diesem Bereich fortzubilden, um jetzt sogar Fortbildungen durchführen zu können?

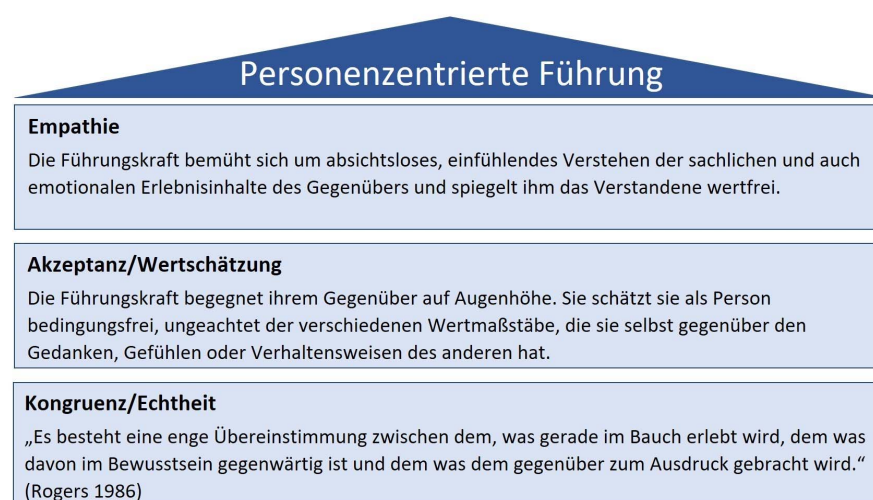
Ich habe in 2010 eine zweijährige Abend- und Wochenendausbildung zum staatlich geprüften Heilpraktiker für Psychotherapie abgeschlossen. Anschließend habe ich nochmal zwei Jahre in eine Ausbildung zum personenzentrierten psychologischen Berater investiert und dann vier Jahre lang in Konstanz und Radolfzell eine weitere Ausbildung absolviert, zum Gesprächspsychotherapeut GwG (Gesellschaft für Personenzentrierte Psychotherapie und Beratung e.V.). Bei der GwG bin ich mittlerweile auch Lehrtherapeut und bestätigter Ausbilder und seit 2012 in eigener Praxis für Psychotherapie und Coaching in Ulm tätig. Es bereitet mir große Freude, diese spezielle Kombination aus zwei vollständig ausgebildeten Berufen bei Bosch Rexroth einzubringen, um eine personenzentrierte Führungskultur zu fördern.



Bernhard Adler ist ehemaliger Entwicklungs-Abteilungsleiter und schult jetzt als externer Coach DC-MH Führungskräfte.

Herr Adler, vielen Dank für das Gespräch und weiterhin viel Erfolg!

Das Interview führte Olaf Marshall, DC-MH/MKT2



ENGLISH version below

You have been teaching managers at DC-MH about "person-centered leadership" since March 2018. Just what does this unwieldy term mean?

The psychologist and psychotherapist Carl Rogers developed something called the person-centered approach in the 1940s. The main conclusion he reached from his research was: People reach their highest potential when they work in



Carl Ransom Rogers (1902–1987) was an American psychologist and psychotherapist who made tremendous contributions to the development of person-centered therapy and the expansion of humanistic psychology.

a respectful, fear-free environment.

How do you create such a respectful, fear-free environment?

This is exactly where the link to “leadership” comes into play. In organizations that are becoming increasingly complex and agile, we will not achieve long-term success with a directive management style. Control and obedience produce fewer and fewer desired results. We need more individual responsibility and self-organization to address new, ever-changing requirements. To achieve this, managers must create a fear-free working and learning climate. This is important because it will enable teams to tap all of their creativity and innovativeness. Employees will also stay at a company for a longer period of time if they feel respected, accepted and understood by an authentic superior – and, of course, such a company is more attractive to new employees.

The last We Move to Win Future Camp was held in September 2019 and focused on “positive leadership.” Are person-centered leadership and positive leadership the same thing?

There are some differences. But they would be something for experts to discuss. Their similarities are what we should really talk about. Positive leadership is drawn from the fundamental principles of “We Lead Bosch.” The course in person-centered leadership that we are discussing right now complements these positive leadership principles.

One core aspect of We Move to Win is open, trusting interaction throughout all hierarchal levels. In this process, it also helpful if you can think and act in a relationship-oriented manner. This is what the course is all about.

“Relationship-oriented thinking and acting” sounds like something you would hear in a hippie commune and not in a mechanical engineering company...

[Laughs] You know how to ask a pointed question! It is a fact of life that technical and commercial occupations are frequently selected by people whose strengths lie in task-oriented, analytical thinking and acting. This is why this advanced-training course is so valuable. The objective is to familiarize managers with new, unusual ways of thinking and to apply the strengths of this approach during their managerial work.

One really important aspect is: Person-centered leadership is not a “tool” that you can learn to operate like a metal-cutting machine or CAD software. It is an attitude, a mindset. Each of us can practice the application of this attitude.

Is this why the course takes 12 months to complete?

That’s right. You need such a long period in order to give sufficient time and space to the development of the personality and to experience a fear- and pressure-free environment first-hand. A maximum of six people will meet every two weeks for the first eight units. Afterward, the classes are held each month. The group evolves in the process. The initial period in which the students carefully get a feel for one another turns into open, trusting interaction. In the process, the students also experience our cultural change up close and automatically become part of it.

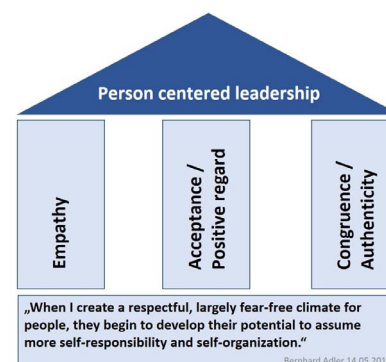
You may have heard the saying: “A prophet has no honor in his own country.” Has the fact that you were initially an “internal colleague” helped or hurt you in this work?

I consider it to be something of a plus. I think I understand how the “soul of an engineer” ticks. I frequently feel as though I am something of a translator, who communicates so-called “soft topics” in the rather technical language that is

More information on Positive Leadership at DC:



(click on graphic)



used every day by engineers in development and sales. This can improve access.

How many managers and which ones attend the course ?

The first round in 2018 involved nine groups that each consisted of six managers from the NE1 development department at Elchingen, Horb and Schwieberdingen. All department heads, including the division head, attended the course. Since the course was successfully completed in September 2019, I meet with the groups about every six weeks as part of a supervision process. This helps consolidate skills, and we can clear up any questions that have come up. The second round is being conducted at the same time: four groups that each consist of six NE1-/NE2 managers from Elchingen, Horb and Schwieberdingen.

What prompted you, a "classic developer," to enter a training program in this topic and eventually end up teaching courses in it ?

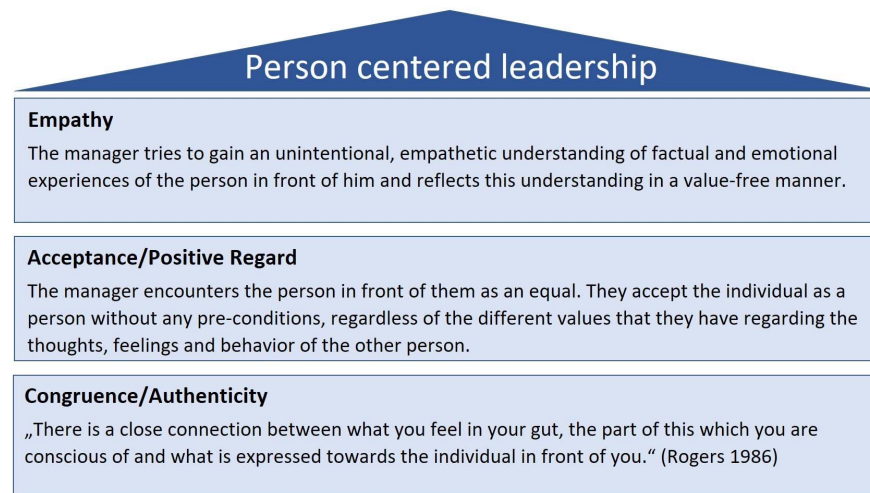
In 2010, I completed a two-year evening and weekend training program in which I became an officially certified naturopathic practitioner of psychotherapy. I then invested two years in a training program in which I earned qualifications as a person-centered psychological counselor. Afterward, I completed a four-year training program in Constance and Radolfzell and became a person-centered psychotherapist GwG (Gesellschaft für Personenzentrierte Psychotherapie und Beratung e.V., or the society for person-centered psychotherapy and counselling). I am now a teaching therapist and a certified trainer at the GwG. I have had my own psychotherapy and coaching practice in Ulm since 2012. I really enjoy bringing this special combination of two completely trained professions to Bosch Rexroth as a way of promoting person-centered leadership.



Bernhard Adler is a former development department and now external coach who trains DC-MH managers.

Mr. Adler, thank you very much for this interview. I wish you continued success!

The interview was conducted by Olaf Marshall, DC-MH/MKT2



Geändert am 05.03.2020 von Marshall Olaf (DC-MH/MKT2)

[Kommentar hinzufügen](#) | [Bearbeiten](#) | [Weitere Aktionen](#)

Kommentare (0)

Es gibt keine anzuzeigenden Kommentare

[Kommentar hinzufügen](#)

[Vorheriger Eintrag](#) | [Hauptseite](#) | [Nächster Eintrag](#)

[Feed für Blöginträge](#) | [Feed für Blogkommentare](#) | [Feed für Kommentare zu diesem Eintrag](#)