

„ES BRAUCHT VIEL KOMMUNIKATION“

Über Kommunikationsbedarf, warum Projekte scheitern und resiliente Führung gerade jetzt Sinn macht: Kommunikationsexpertin Birgit Oberhollenzer-Praschberger im Interview anlässlich des 20-Jahr-Jubiläums von oberhollenzer kommunikation.



ECO.NOVA: Wir nähern uns dem Jahresende. Wie ist das Jahr gelaufen? OBERHOLLENZER-PRASCHBERGER: Es war natürlich ein Ausnahmejahr. Vieles wurde verschoben, gottseidank nur ganz wenig abgesagt. Großteils konnten wir die geplanten Workshops rasch auf Webinare umstellen. Besonders „Resilienz“-Trainings und Coachings waren gefragt. Dafür haben dann die Tourismusbetriebe sehr aktiv den Sommer in Österreich beworben, was viele Presseaussendungen und PR-Kampagnen bedeutete. Unsere Party zum 20-Jahr-Jubiläum ist leider bis auf Weiteres verschoben. Man muss heuer einfach flexibel sein ...

20 Jahre oberhollenzer kommunikation: Was hat sich in 20 Jahren verändert? Als ich im März 2000 als One-Woman-Show gestartet bin, habe ich vom Inserat bis zum

Event im Steinbruch alles gemacht. Im Laufe der Zeit habe ich mich kontinuierlich auf drei Säulen fokussiert: Öffentlichkeitsarbeit, Texte und Training/Coaching. Medienarbeit, das öffentlichkeitswirksame Lancieren von Themen und Inhalten hat mir immer großen Spaß gemacht. Und die Kombination mit meiner Projektbetreuung – beispielsweise als Koordinatorin für das Jubiläum „200 Jahre Stille Nacht“ – ist immer spannend. Texten ist meine Leidenschaft, da kommt meine journalistische Vergangenheit durch. Trainings und Coachings kamen dazu, weil meine Kunden Unterstützung unter anderem in puncto Präsentation, Rhetorik oder etwa Führung nachfragen. Neben meinem aktuellen Trainingsprogramm entwickle ich maßgeschneiderte Trainingskonzepte nach Bedarf der Unternehmen. Und schließlich

habe ich mir noch die „psychologische“ Brille für die Öffentlichkeitsarbeit verpasst und meinen Master in Training, Coaching & Development an der Uni Salzburg gemacht.

Wie setzen Sie dieses Know-how ein? Diese zusätzliche Vielfalt des Methodenkoffers ist eine Bereicherung: Bei Gesprächsführung denkt man noch mehr die Kommunikationspsychologie mit. Auch ist es spannend Formate wie „World Café“ bei der Entwicklung von Kommunikationsstrategien einzusetzen. Und Coaching-Techniken lassen sich gut in Führungskräfte-Trainings einbauen.

Texten ist einer Ihrer Schwerpunkte. Sind Texte noch zeitgemäß? Gerade durch Social Media und das immense Überangebot an Information ist es im Berufsalltag wichtig, Sachverhalte und Botschaften auf den Punkt



Mag. Birgit Oberhollenzer-Praschberger, MTD

„DAS FÜHRUNGSVERHALTEN HAT GROSSEN EINFLUSS AUF DIE ARBEITZUFRIEDENHEIT DER MITARBEITER. ES IST FÜHRUNGSAUFGABE FÜR EINE WERTSCHÄTZENDE UNTERNEHMENSKULTUR ZU SORGEN. UND DAS BEGINNT BEI DER KOMMUNIKATION.“

BIRGIT OBERHOLLENZER-PRASCHBERGER

zu bringen. Es ist viel schwerer einen Inhalt in der Kürze von zwei, drei Sätzen darzustellen als eine halbe Seite damit zu füllen. Allerdings lesen wir leider immer weniger. Also braucht es kurze, knackige Texte, um die Aufmerksamkeit der Leser zu halten. Und diese sollten dann auch wissen, was zu tun ist.

Man kann nicht nicht kommunizieren. Wie wichtig ist Kommunikation? Es gibt eine Erhebung, die auflistet, warum Projekte scheitern. Top 1 der angeführten Gründe sind Kommunikationsschwierigkeiten. Und interessanterweise haben mindestens sieben weitere Gründe des Scheiterns indirekt mit Kommunikation zu tun. Denn wenn zum Beispiel Rollenunklarheit im Team herrscht oder Dinge ungesagt bleiben, ergeben sich schnell Konflikte – und eben Kommunikationsprobleme. Hier ist gerade die Führungskraft in der Verantwortung, um für Klarheit und eine gute Gesprächskultur zu sorgen.

Das heißt, Kommunikation ist Führungsaufgabe? Ja, das Führungsverhalten hat großen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter. Es ist Führungsaufgabe für eine wertschätzende Unternehmenskultur zu sorgen. Und das beginnt bei der Kommunikation. Eine Organisation mit einer gelebten Vertrauens- und Feedbackkultur ist gut aufgestellt.

Das wäre doch in der aktuellen Situation wichtig? Gerade jetzt, wo wir vielfach virtuelle Führung, also Führung auf Distanz durch Homeoffice haben, geht es um Vertrauen, Ermutigung bzw. Empowerment, also resilienten Leadership. Und dazu gehört ganz viel Kommunikation zur Teambindung, wie ich das auch in meinen Webinaren vermittele.

Was ist resilienter Leadership? Resilienz ist die Widerstandskraft eines Menschen bzw. einer Organisation mit schwierigen Situationen konstruktiv umzugehen. Ich habe mich im Rahmen einer Studie eingehend mit dem Thema Resilienz und Führung beschäftigt. Meine Befragung von über 100 österreichischen Top-Führungskräften zeigte unter anderem die Bereitschaft, Resilienz im Unternehmen bewusst zu fördern.

Wie fördert man Resilienz? Resilienztrainings dienen dazu, die Widerstandsfähigkeit zu stärken. Individuelle Coachings bieten sich an, um mit der Führungskraft an Mindset und persönlichen Ressourcen wie Selbstwirksamkeit zu arbeiten. Es geht um Selbstreflexion und der kritischen Auseinandersetzung mit Führungsrolle und -verhalten. Ab und zu ein Perspektivenwechsel macht gelassener – und das kann besonders jetzt nicht schaden.



SUPERKRAFT FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Resilienz hat jeder, jedoch unterschiedlich stark entwickelt. Die gute Nachricht: Resilienz ist förder- und trainierbar! Trainings, Webinare und Coachings aktivieren individuelle Ressourcen wie Gelassenheit, Achtsamkeit, Selbstvertrauen etc.

Praxisfibel für resiliente Führung in herausfordernden Zeiten basierend auf einer Befragung von über 100 Top-Führungskräften aus Österreich

(Uni Salzburg 2019, Autorin: Mag. Birgit Oberhollenzer-Praschberger, MTD)

Strategische Kommunikationsberatung, Training und Coaching – www.oberhollenzer.at