



Sarnen, 14.2.2016

Kolumne Menschen in der Arbeitswelt

Warum sollten Führungspersonen und Manager einmal in der Woche einen Kaffee trinken und über sich und ihr Führungshandeln nachdenken?

Wenn ich als Coach oder als Dozent mit Führungspersonen zusammenarbeite, wird mir immer wieder bewusst, wie Führungspersonen sich nur selten Zeit nehmen, ihr Verständnis von Führen und ihr Führungshandeln zu reflektieren. „Warum überhaupt sollte ich über meine Führungsarbeit nachdenken?“, werde ich dann gefragt. „Dazu fehlt mir schlicht die Zeit“.

Wir leben heute in einer Arbeitswelt von zunehmender Komplexität, vor allem bedingt durch die Globalisierung im Sinne einer Verflechtung von Wirtschaft, Politik und Kultur. Informatisierung und Digitalisierung führen auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Arbeitswelt zu neuen Anforderungen. Ein stetiger Zuwachs an atypischen Erwerbs- und flexibilisierten Organisationsformen ist in zahlreichen Branchen zu verzeichnen.

Der gesellschaftliche Trend zur Individualisierung fordert die Mitarbeitenden in neuer Art und Weise. Flexible Arbeitsformen weiten die individuelle zeitliche Autonomie aus und machen eine permanente Selbstorganisation nötig. Allein aus diesen nur sehr knapp angedeuteten Veränderungen resultieren anspruchsvolle Bewältigungsanforderungen für die Arbeitswelt, die Strukturen, die Mitarbeitenden und vor allem auch für die Führungspersonen und Manager.

An die Führungspersonen werden hohe Erwartungen gesteckt, die Anforderungen sind hoch, wandeln sich rasch und können sich widersprechen. Führungspersonen müssen auf diese Bewegungen und die sich wandelnden Bedürfnisse stets eine Antwort parat haben. Das Management verhält sich als Reaktion darauf häufig „fieberhaft“!

Führungspersonen unterscheiden sich ja vor allem in ihrem Führungshandeln – wie sie ihre Umgebung interpretieren und wie sie reagieren, wenn ihre Macht und Sicherheit herausgefordert wird. Die „Handlungslogik“ und die Entscheidungen werden geprägt vom Führungsverständnis, also von Werten, Normen, Glaubenssätzen und Interpretationen. Die wachsende Komplexität in Organisationen erfordert ein waches Bewusstsein. Um Veränderungen erfolgreich umzusetzen, ist es wichtig, den „verborgenen Dimensionen“ die gleiche Aufmerksamkeit zu widmen wie dem operativen Geschäft. Durch Reflexion können Führungspersonen den Bereich ihres Bewusstseins erweitern. Sie erhalten so einen besseren Zugang zu ihrem eigenen Führungsverständnis, welches ihren Führungsstil prägt und ihr Führungshandeln beeinflusst.

Für eine gute Führung muss man sich Zeit nehmen (wollen). Führungspersonen sollten frei nach Leo N. Tolstoi lernen, dass die Welt nicht von aussen umgestaltet wird, sondern vor allem von innen.



Gerade im Gesundheitswesen, wo Fachexperten nicht selten in die Führungsebene befördert werden, wo sie nun auch die besten „Manager“ sein sollten, besteht dringender Bedarf nach einem Umdenken.

Warum sollten Führungspersonen und Manager einmal in der Woche einen Kaffee trinken und über sich und ihr Führungshandeln nachdenken? Vielleicht haben Sie auf diese Frage nun eine mögliche Antwort gefunden.

Herzlich

Markus Tschopp

Dipl. Supervisor, Coach und Organisationsberater NDS FH, BSO

Dipl. Biomedizinischer Analytiker HF

www.tschoppcoaching.ch