

Führungsverständnis und wirkungsvolle Zusammenarbeit

Mein Führungsverständnis hat sich vor dem Hintergrund meiner eigenen Führungspraxis, des Gespräches und der Weiterbildungen entwickelt. Faktoren wirkungsvoller Führung sind aus meiner Sicht:

Faktoren erfolgreicher Führung und wirkungsvoller Zusammenarbeit

Orientierung

- aktuelle, klar ausgerichtete, von der Mitarbeiterschaft getragene und in Auseinandersetzung mit Umweltbedingungen formulierte Strategie
- Strukturen und Prozesse unterstützen die strategische Ausrichtung
- deutliche und inhaltsgefüllte Begriffe von der eigenen Identität und Leistung
- Präzise Vorstellung, was der eigene Auftrag, die Ziele, die zu verwendenden Ressourcen und wer die Auftraggeber, Kunden und Lieferanten sind. Loyalität dazu.

Strukturen und Abläufe

- klare und funktionale Strukturen, Prozesse und Kompetenzregelungen, eingebettet in die strategische Ausrichtung
- Hohe Passung zwischen strukturellen Regelungen und strategischer Positionierung / Unternehmensleitbild
- strategische und operative Kompetenzen und Verantwortlichkeiten sind funktional geklärt
- zur Unternehmensidee und Unternehmensgeschichte passende rationale Entscheidungsprozesse

Unternehmenskultur

- Selbstverständnis als gewachsene Organisation, die sich sowohl im Kontakt mit der Umwelt als auch aus eigenen Impulsen heraus lernend weiterentwickelt
- Professionalität bzgl. der Dienstleistung, Erreichbarkeit, Motivation, Verbindlichkeit, Selbstverantwortung, Unternehmenszugehörigkeit.
- nachvollziehbare und spezifische Formen der Anerkennung
- Das Recht der Zugehörigkeit von Personen, der Berechtigung unterschiedlicher Interessenäußerungen und der Ausrichtung der Organisation auf den Auftrag sichern die Grenzen
- Realistisches Selbstbild: Kritische Auseinandersetzung mit Fragen der unterschiedlichen Interessen, Gleichstellung
- Erfolge werden auch bei grösseren Widerständen gemeinsam angestrebt und gefeiert

Veränderung

- Anerkennung von Veränderung als sinnhaften sowohl durch äussere Einflüsse wie auch innere Impulse anstossbaren Prozess
- Professionalität in der Steuerung von Veränderungsprozessen (Fokussieren, Tempoveränderung)
- angemessene Beteiligung von Betroffenen
- Einbezug emotionaler und gruppenspezifischer Aspekte bei der Führung von Veränderungsprozessen.
- Fähigkeit bestehende und gewachsene Traditionen und Kulturen mit Neuen zu verbinden

Personen

- realistisches Selbstbild und Selbstwertgefühl und Bewusstsein für Möglichkeiten und Grenzen
- Trennung von Funktion, Rolle, Person; Führungsfunktionen sind teilbar
- Hohe Identifikation mit Unternehmensidee und Strategie
- Hohe Reflexionsfähigkeit und Fähigkeit Bilder, Wahrnehmungen und Äusserungen als Aspekte der persönlichen und institutionellen Entwicklung angemessen einzuordnen
- situationsangemessener Einsatz von adäquaten Arbeitstechniken und Führungsinstrumenten (Delegation, Zeitmanagement)