

Neue Autorität für Führungskräfte, Stärke statt Macht

Alte, hierarchische Organisationsmodelle werden dem schwindelerregenden Veränderungsdruck nicht mehr gerecht. Neuen, stärker auf Selbstorganisation ausgerichteten Organisationsformen fehlt nach meinem Dafürhalten (noch) eine adäquate Führungshaltung. Die alten Führungsstile passen nicht mehr dazu und wirken hier nicht mehr. Das Modell der Neuen Autorität hingegen ist auf Agilität angelegt: es hilft, Stärke für sich und das Team zu entwickeln. Autorität wird denjenigen zugesprochen, die die Selbstorganisation des/der Einzelnen achten und damit deren Würde wahren. Werden Menschen über das Gute angesprochen, so setzen sie Energie frei, die in ihre Entwicklung fließt. Ohne Autorität passiert das nicht und es kommt zu Mangelzuständen bis hin zu Gesundheitsstörungen. Ich denke, alle Organisationsformen brauchen in der Führung als Basis die Haltung der Neuen Autorität.

Es nützt nichts, wenn Menschen in ihren Ausbildungen nur kognitiv lernen, wie man führt, aber nicht emotional geschult werden. Zwischenmenschliche Probleme sind vorwiegend Probleme der Emotionalität. Es geht nicht in erster Linie um Techniken und Instrumente, sondern im Besonderen um Fühlweisen. Jede_r kann sie erlernen, wenn er/sie will.

Ich habe viele Führungskräfte kennengelernt, die Neue Autorität bereits leben oder auf dem Weg dorthin sind, ohne dieses Konzept explizit zu kennen. Es ist ein gutes Zeichen von Praxis-tauglichkeit, wenn viele Menschen das schon intuitiv anstreben.

Führungskräfte mit alter Autorität berufen sich bei organisationalen Veränderungen vorzugsweise auf Dritte. Sie übersehen allerdings dabei, dass sie das selbst und auch das gesamte System sehr schwächt.

Führungskräften mit Neuer Autorität ist bewusst, dass die Organisationsentwicklung eindeutig zu ihren Kernaufgaben zählt. Sie sind die Keyplayer, wenn es um Veränderung geht. Organisationale Veränderungen lösen einen nicht zu unterschätzenden Kommunikationsaufwand mit den Beteiligten aus. Dabei scheuen sie nicht den transparenten Dialog mit den Beteiligten und vertrauen darauf, dass echter Dialog, bei dem es hauptsächlich um Verstehen geht, zu tragfähigen Lösungen führt.

Das Modell der Neuen Autorität bietet Führungskräften einen Orientierungsrahmen für ihre Entwicklung

„Führen mit Neuer Autorität“ ist in meiner Arbeit eng mit dem „Reteaming“-Konzept verknüpft. Dabei handelt es sich um ein Kommunikationsmodell, das den Weg zu gemeinsam erarbeiteten Lösungen gerade in besonders konflikthafter Situationen weist. Die Reteaming-Methode ermöglicht es Führungskräften, Probleme in und mit ihren Teams zu lösen, ohne dass jemand gekränkt wird - nach dem Motto: Niemand ist für das Problem allein, jede_r aber für die Lösung verantwortlich.

Neue Autorität zu erwerben bedeutet, einen vitalen Kurs einzuschlagen, der die Stärkung aller Beteiligten zum Ziel hat. Die gute Nachricht: Niemand beginnt bei Null - alle sind schon unterwegs.



Wilhelm Geisbauer, MSc
Berater, Coach



Quelle:
Wilhelm Geisbauer, MSc,
„Führen mit Neuer Autorität“,
Verlag Carl Auer,
Heidelberg, 2018



... neue Autorität zu erwerben bedeutet,
einen vitalen Kurs einzuschlagen, der die
Stärkung aller Beteiligten zum Ziel hat ...