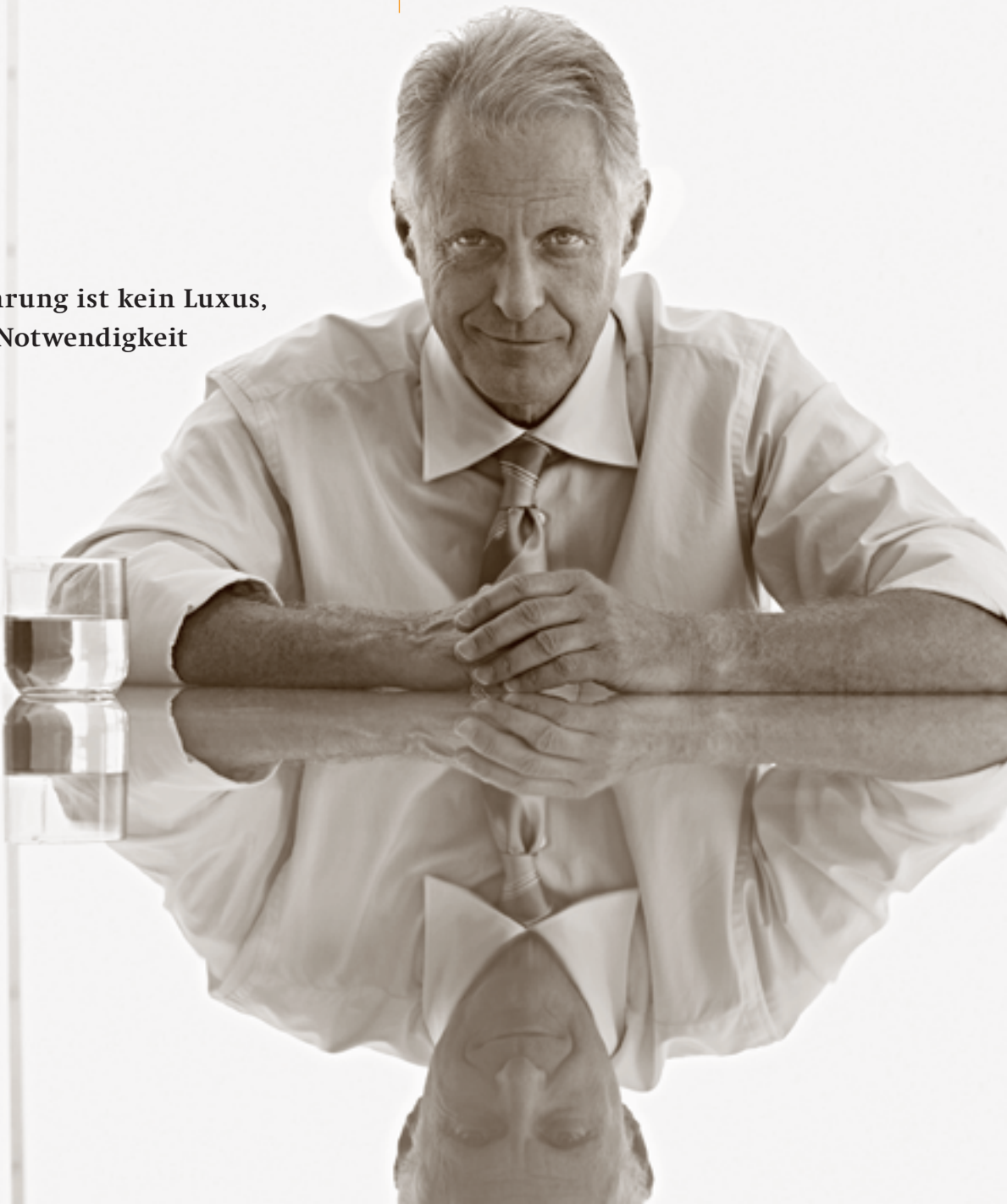


sechsseiten

FÜHRUNG UND SELBSTFÜHRUNG | AUSGABE 01-1 | JULI 2007

PROCESS¹ONE

→ Selbstführung ist kein Luxus,
sondern Notwendigkeit





Sehr geehrte Führungskraft,

heute dürfen wir Ihnen unseren neuen Anforderungskatalog mit dem Titel „Der Manager der Zukunft“ präsentieren. In Ihrem nächsten Zielvereinbarungs-Gespräch wird Ihr Vorgesetzter die entsprechenden Ziele mit Ihnen vereinbaren. Bitte machen Sie sich bis dahin Gedanken, wie Sie persönlich zu den Punkten Glaubwürdigkeit, Authentizität, Integrität, Vertrauen und Mitarbeitermotivation stehen und bringen Sie nach Möglichkeit konkrete Ideen zu deren Entwicklung mit in das Gespräch.

Für offene Fragen hierzu steht Ihnen Ihre Personalabteilung gerne zur Verfügung.

Selbstführung ist kein Luxus, sondern Notwendigkeit

Wer andere führen will, muss sich zunächst einmal selbst führen können. Klingt selbstverständlich, oder?

De facto zeigt sich jedoch, dass diese Selbstverständlichkeit nur in den wenigsten deutschen Unternehmen gelebt wird. Ist es schon um die Mitarbeiterführung – wie in der letzten Ausgabe beschrieben – nicht zum Besten bestellt, so wird die Luft bei Fragen der Selbstführung noch dünner. Selbst Führungskräfte, die ihre Verantwortung im Hinblick auf die Führung ihrer Mitarbeiter ernst nehmen, tun sich schwer damit, Verantwortung für sich selbst zu übernehmen. Möglicherweise fehlt vielen am Ende des Tages einfach die Zeit und Energie, um das eigene Tun zu reflektieren. Wir von Process One sehen hierfür noch andere Gründe.

GRUND NUMMER 1

Die Verantwortung für das Thema Selbstführung wird vielerorts gänzlich vom Unternehmen an den Manager überantwortet. Die mit jeder Führungsaufgabe einhergehenden Paradoxien, Widersprüchlichkeiten und ungewohnten Situationen muss die Führungskraft im stillen Kämmerchen oder in der Freizeit klären. Und selbstverständlich sollte sie mit einer passenden Lösung an ihre Wirkstätte zurückkehren.

GRUND NUMMER 2

Das Thema Selbstführung wird in Unternehmen als Beitrag zum Führungs- (und damit auch Unternehmens-) Erfolg eher niedrig bewertet. Ein Investment in diesen Bereich bringt keinen verlässlichen Return on Invest. Mehr noch: In vielen Unternehmen lässt die vorherrschende Wertekultur eine Beschäftigung mit dem Thema Selbstführung schlichtweg nicht zu. Führungskräfte, die Angebote zu dem Thema – so sie denn überhaupt existieren – annehmen, machen sich insgeheim verdächtig und kommen in den Ruf, ihren Aufgaben nicht gewachsen zu sein: „Wer einen Coach braucht, hat seinen Laden nicht im Griff.“

GRUND NUMMER 3

Das Thema Selbstführung wird – wenn es denn überhaupt auf dem Programm steht – eher im methodischen, technischen Bereich angesiedelt. Führungskräfte lernen in diesem Fall, ihre E-Mail-Flut zu beherrschen, den Schreibtisch übersichtlich zu halten, einen persönlichen Arbeitsplan zu erstellen, diesen abzuarbeiten, zu priorisieren und so weiter.

Und dann gibt es Unternehmen, in denen das Thema Selbstführung etwa so behandelt wird: Zu ausgesuchten Management-Meetings werden bekannte Erfolgsautoren, pensionierte Sportler, Mount-Everest-Bezwinger oder Krokodilbändiger eingeladen. Diese erzählen dann aus ihrer Biographie und geben Auskunft über ihre Erfolgsrezepte. Sicher ganz spannend und interessant, aber im Ergebnis ein bisschen zu kurz gesprungen.

