

Liebe Führungskräfte, Nachdenken ist erlaubt!

Multidimensionale Probleme lassen sich nicht mit einfachen Binsenweisheiten lösen. Es braucht ein tiefes Problemverständnis und kreatives Nachdenken, um daraus sinnvolle Lösungsszenarien zu entwickeln. Viele Führungskräfte suchen jedoch am liebsten nach Quick-Fixes, statt sich die Zeit zum Reflektieren zu nehmen. Eine zukunftsgefährdende Situation.

Nach einer Veranstaltung sprach mich eine Führungskraft an und sagte: „Danke für die vielen Impulse für meinen Führungsalltag, nur wann soll ich dann darüber nachdenken, wie ich diese auf mein Team übertragen soll? Ich hätte mir hier mehr direkt umsetzbare Hinweise gewünscht.“ Eine Beobachtung, die ich immer mal wieder mache; ebenso erkenne ich leider mittlerweile eine Korrelation zwischen Aussagen wie dieser und der Performance in den jeweiligen Teams. Führungskräfte, die so unterwegs sind wie die oben genannte, werden sich in einer immer komplexer werdenden Welt immer weniger zurechtfinden. Auf multidimensionale Problemstellungen gibt es nicht die einzig wahre und richtige Lösung. Es braucht Abstraktionsvermögen, um verschiedene Szenarien zu entwickeln und durchzudenken. Für Teamperformance braucht es tiefe menschliche Gespräche und gemeinsame Reflexion, um dadurch an die Wurzeln dessen zu gelangen, was die Mitarbeitenden vielleicht daran hindert, ihr volles Potenzial zu entfalten.

Beides lässt sich nicht mit Checklisten erreichen. Übrigens ein Grund, warum die meisten Trainings von Führungskräften nur wenig Wirkung entfalten. Die Erkenntnisse aus dem 1x1 für Führung und Zeitmanagement sind bereits seit Jahren umgesetzt und mehr vom Alten löst eben keine Probleme des Neuen.

Menschen sehnen sich nach konkreten und einfachen Lösungen, am besten nach einem Patentrezept für zahlreiche Problemstellungen, das möglichst wenig Zeit für die Umsetzung braucht. Für tiefgreifende Veränderungen, menschliche Erkenntnisprünge

in Coachingprozessen und zukunftsweisende Strategien reicht dieser Wunsch jedoch nicht mehr aus. Zukunftsweisende Lösungen entstehen durch einen tiefgreifenden Reflexionsprozess des Nachdenkens und brauchen schlicht Zeit.

Hier kommt eine weitere Komponente ins Spiel: die Arbeitsbelastung. Zahlreiche Führungskräfte leiden unter einer hohen Arbeitsbelastung und diese suggeriert ihnen: „Fürs Nachdenken habe ich keine Zeit.“ Eine gefährliche Mischung. Je mehr Führungskräfte in diese Situation kommen, desto schneller dreht sich die Abwärtsspirale in Richtung Bedeutungslosigkeit des Unternehmens.

Fragen Sie sich daher als Top-ManagerIn und Führungskraft: Welche der Termine in Ihrem Kalender sind wirklich nötig und bringen Ihr Team oder Ihr Institut voran? Auf welche Termine möchten Sie künftig verzichten bzw. diese inhaltlich und im Vorgehen neu ausrichten?

Es gilt, freie Zeitblöcke zu kreieren, die ein kreatives und vor allem störungsfreies Nachdenken ermöglichen. Gleichzeitig braucht es frei verfügbare Zeit, um sich den Teammitgliedern mit Empathie widmen zu können und so wirklich die Dimensionen von Leistung gemeinsam reflektieren zu können. Nachdem Sie sich nun die Zeit genommen haben, diesen Artikel zu lesen, zum Schluss noch etwas Leichtes: Meine Faustregel für Führungsgespräche – „Jeder Kontakt mit der Führungskraft muss dem Mitarbeiter mindestens einen Erkenntnisgewinn liefern.“