

Individualökonomisches Führung coaching

Die Entwicklung einer neuen Führungskultur über das Vertrauen in die Beziehungen der beteiligten Menschen.

Der Mensch selbst ist der letztlich beste Faktor der Produktivität. Aber Menschen leben in Beziehungen zu anderen Menschen. Vertrauen in die Beziehungen und verbesserte Beziehungen werden in der Zukunft die letzte Möglichkeit der Produktivitätssteigerung sein.

Von Rüdiger Bauer

Die theoretisch, wissenschaftliche Grundlage.

Das Konzept des integrativen Führung coaching basiert auf der Theorie der Individualökonomie (Bauer 2001), der Kongruenten Beziehungsarbeit, deren Grundlagen im Konstruktivismus im Sinne von Maturana und Varela und dem Radikalen Konstruktivismus von Paul Watzlawick zu finden sind und neuen neurobiologischen Erkenntnissen.

Grundlage der Individualökonomie ist die Aussage, dass verbesserte Führungsbeziehungen beste Führungsergebnisse hervorbringen. Die Individualökonomie rückt tatsächlich wieder den Menschen als Person in das Führungsgeschehen.

Die Person des Führenden wird sowohl als soziales wie auch als personales und neurobiologisches System gesehen. Übersetzt bedeutet dies, dass jeder Führende als Mensch mit privaten Ansichten und gleichzeitig in seiner Rolle als Führender mit beruflichen Anforderungen und Ansichten in das Führungsgeschehen eingebunden ist.

In der Hierarchie hat jede Führungsposition an die jeweils darunter und darüber liegenden Positionen Erwartungen und Angebote. Die Anpassungsleistung der jeweils unterstellten Positionen an die vorgesetzte Position ist in der Regel höher als umgekehrt.

Erwartungen sollen natürlich erfüllt werden und Angebote danken angenommen werden. Ist dies nicht der Fall entsteht Unzufriedenheit, Missverständnis, Kommunikationsstörung und letztlich Führungsprobleme.

Das individualökonomische Führung coaching zielt direkt auf die Führungsbeziehungen. Sind die Schwierigkeiten in den Beziehungen analysiert und geklärt, können bessere Lösungen gefunden und umgesetzt werden

Die Vorgehensweise:

Das individualökonomische Führung coaching analysiert in jederzeit verstehbarer Weise die Erwartungen und Angebote der Hierarchiestufen.

Es werden Klausurtage mit den Personen der verschiedenen Hierarchiestufen durchgeführt. In der Regel sind drei Tage in einem Zeitraum von 6 Monaten ausreichend um eine wesentlich verbesserte Führungsarbeit sicherzustellen. Die Gruppen können bestehen aus Unternehmensleitung und Abteilungsleitungen oder in großen Unternehmen aus Direktionen und den unterstellten Leitungen.

In großen Unternehmen empfiehlt sich der Beginn im Kreis der Direktion und den direkt nachgeordneten Stellen. Im Anschluss kann das Vorgehen in der Hierarchie weitergeführt werden.

Die Instrumente:

In den Klausuren werden zunächst über drei Analyseinstrumente Erwartungen und Angebote zwischen den Hierarchiestufen schriftlich dargestellt. Hier ergeben sich Deckungsgleichheiten und Deckungsungleichheiten (Kongruenzen und Inkongruenzen).

Die Deckungsungleichheiten werden zur Diskussion und Klärung gebracht. Am Ende stehen Führungsvereinbarungen, die zur Zufriedenheit aller Beteiligten verbesserte Führungsbeziehungen und damit bessere Führungsergebnisse hervorbringen.

Die Effekte:

- Klarheit in den Erwartungen aller Beteiligten an die unterstellten und vorgesetzten Positionen
- Klarheit in den Angeboten aller Beteiligten an die unterstellten und vorgesetzten Positionen
- Führungsvereinbarungen, die die privaten, menschlichen Aspekte und die beruflichen Aspekte gleichzeitig mit einbeziehen
- Zufriedenheit zwischen den Hierarchien
- Kommunikationsklarheit
- Problemklarheit
- Vertrauen in den Führungsbeziehungen