

## Neujahrsbrief an Führungskräfte: Zeit für Leadership

Heute fange ich mal bei mir an, weil ich mich zu Beginn eines Jahres jeweils darauf besinne, warum ich tue, was ich tue.

Meine Vision sind Organisationen, die inspirierende Orte sind; erfolgreiche Unternehmen, die von ihren Mitarbeitenden, der Gesellschaft und all ihren Stakeholdern gleichermaßen geachtet und bewundert werden, und die leuchtende Beispiele sind für wahre Leadership.

Deshalb werde ich nicht müde, im Bereich der Organisationsentwicklung und Führungsentwicklung zu arbeiten und hoffentlich dazu beizutragen, dass das Potential von Führung und Zusammenarbeit so gut genutzt wird wie nur irgend möglich.

Das ist vielschichtig, aber heute gilt mein Plädoyer erst mal einem ganz einfachen Faktor: der Zeit.

Zeit ist kostbar. Und Zeit ist knapp. Wenn Sie mich fragen: zu knapp, in praktisch allen Organisationen. Denn der operative Alltag frisst, was er zu fressen kriegt, und alles andere wird an den Rand gedrängt, bis zu dem Punkt, an dem mir Führungskräfte erzählen, dass sie keine Zeit zum Führen haben.

Was bedenklich ist: auf der individuellen Ebene, weil sie dann genau genommen ihren Job gar nicht machen, und auf der organisationalen Ebene, weil dann das ganze Ding mit Scheuklappen im roten Bereich dreht, und das klingt definitiv nicht nach einem erfolgreichen Betriebsmodus.

Dabei ist es so offensichtlich: wenn es nicht gut läuft, dauert es keine fünf Minuten, bis Sie beim Faktor Führung landen. Führung beeinflusst schlicht alles, denn sie setzt den Rahmen dafür, was in einer Organisation möglich ist, und was nicht. Ausserdem ist Führen die Tätigkeit, die es Ihnen erlaubt, Ihre Wirkung zu skalieren. Wie also könnte man ein knappes Gut wie die Zeit *nicht* für Führung verwenden?

Und jetzt, wo das Jahr noch jung ist und wo die Vorsätze gefasst werden, könnten Sie sich vornehmen, Zeit in Führung zu stecken.

Wofür genau? Hier ein paar Fragen zur Anregung, wofür Sie Führungszeit brauchen könnten:

- Erreichen Sie kritische Rückmeldungen aus der Organisation? Auch solche, die Sie selbst betreffen?
- Tragen Sie dazu bei, gute Bedingungen für produktive und kreative Arbeit zu schaffen?
- Kommt das Potenzial Ihrer Mitarbeitenden zur Geltung?
- Widerspiegelt das, was sich in Prozessen, Regeln und Taten kristallisiert, die kulturellen Werte, die Sie transportieren wollen, oder gibt es zwischen diesen Elementen Brüche?
- Exponieren Sie sich bei der Verteidigung von Werten und Normen?
- Ersetzen Sie Führungskräfte, die ihren Mitarbeitenden im Weg stehen?
- Pflegen Sie Ihre Empathie, Ihre Fähigkeit, zuzuhören und Ihre Fähigkeit, vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen?
- Ist Ihre Organisation so gut, wie sie sein könnte, oder bleibt sie unter ihren Möglichkeiten?

Die Antwort auf all diese Fragen wird massgeblich davon beeinflusst, was Sie als Führungskraft mit ihrer persönlichen Wirkung und Ihrer Gestaltungsmacht anstellen. Also: klar lohnt es sich, wertvolle Zeit dafür zu investieren.

Und übrigens ist es unglaublich befriedigend, an etwas Gutem entscheidend mitzubauen, und dann zu sehen, was für eine Leistung eine solche Organisation abliefert. Richtig cool, kann ich Ihnen sagen.

Gehen Sie also hin und führen Sie – es ist eine fantastische Aufgabe. Auf ein erfolgreiches 2024!