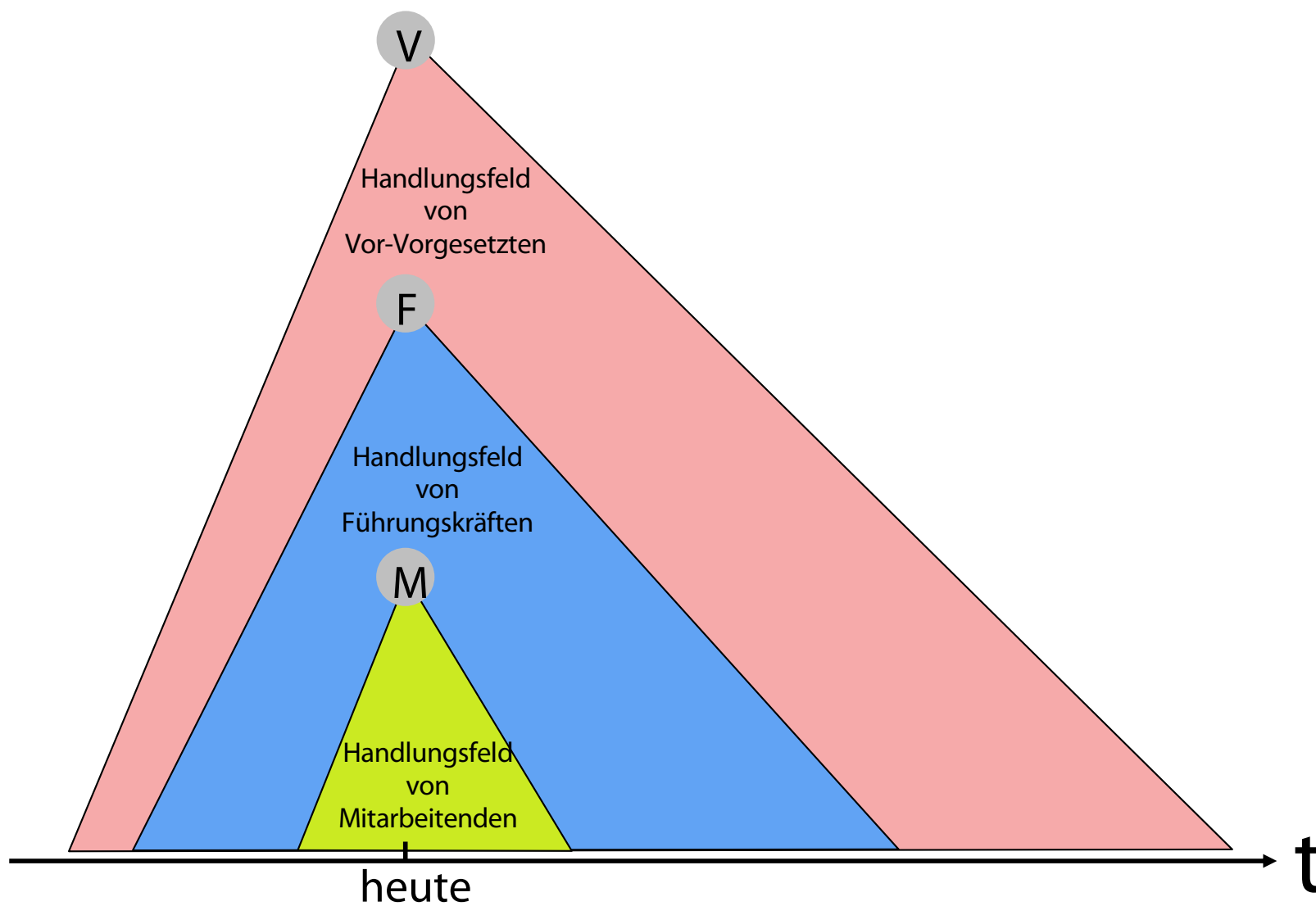




Der Aufmerksamkeitsfokus der Führung





Der Aufmerksamkeitsfokus der Führung

Mitarbeitende unterschiedlicher Hierarchiestufen erleben unterschiedliche Zeithorizonte bei ihrer Arbeit.

Wo sich Menschen im operativ-fokussiertem Umfeld eher in einem Interessenszeitraum von vielleicht einem Monat aufhalten, sollten sich ihre Vorgesetzten (die häufig zwischen operativer und strategischer Verantwortung floaten) mehr mit der unternehmerischen Zukunft auseinandersetzen und mögliche Entwicklungen antizipieren.

Um diesen Informationsvorsprung zu erreichen, bewegen sie sich in einem Zeithorizont, der sich beispielsweise über ein Jahr streckt.

Die Vor-Vorgesetzten wiederum sind hauptsächlich strategisch tätig und orientieren damit noch ausgeprägter in der Zukunft.

Mitarbeitende aller Stufen benötigen Ziele innerhalb ihres jeweiligen Aufmerksamkeitssektors, um erfolgreich zu sein. Es wäre absurd einem Menschen, der vor allem operativ tätig ist, ausschliesslich ein Jahresziel zu setzen und dieses erst nach diesem Zeitraum zu überprüfen. Hier wären mehrere Ziele, die in kürzerer Kadenz überprüft werden, sinnvoller.

Das Modell zeigt aber auch das Spannungsfeld auf, das Mitarbeitende aushalten müssen, die aus den eigenen Reihen zur Führungsfunktion befördert werden. Ihr Aufgabenfeld ändert sich mit diesem Entscheid fundamental. Ihre Fachkompetenz definiert sich neu nicht mehr über die reine Fachlichkeit sondern über die Führungseigenschaften der Person. Damit wird sich ihr Aufmerksamkeitsfokus mitverändern müssen.