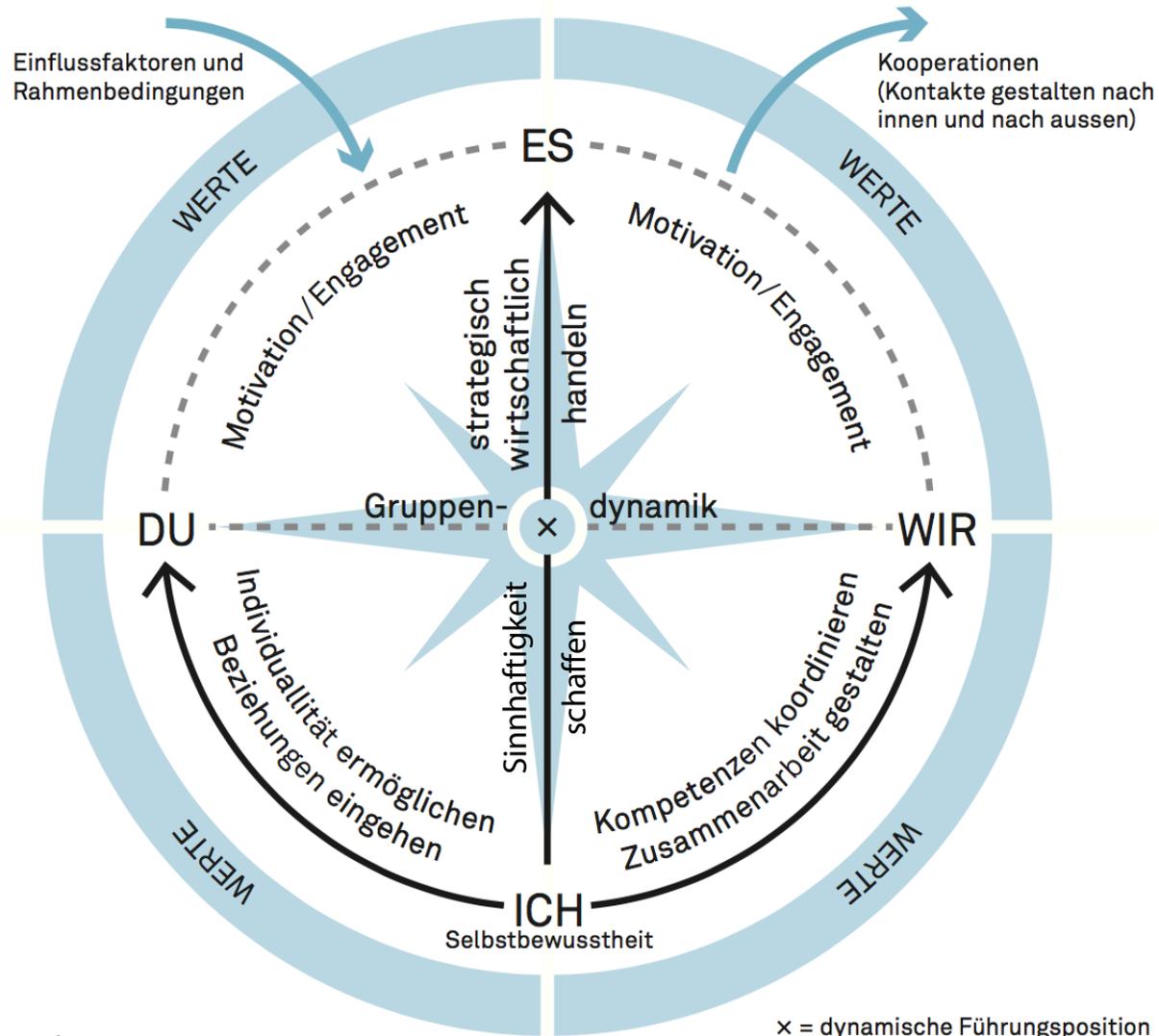




Der Führungskompass





Der Führungskompass

Der Führungskompass integriert wesentliche Aspekte von Führung und zeigt, in welchen Verhältnissen sie zueinander stehen. Sein Gehäuse ist der Überbau der Führungsarbeit. Es markiert die Werte, an denen sich die Führungskraft und damit auch die Mitarbeitenden orientieren, und kommt in Berührung mit äusseren Faktoren wie den Rahmenbedingungen des Unternehmens oder dem Einfluss des Marktes und externer Partner sowie mit anderen Abteilungen wie Stabsstellen oder Human Resources, wenn es um Kooperationen geht.

Die Kompassrose zeigt die vier Kardinalpunkte Ich, Du, Wir und Es an. Ersterer meint die Führungspersönlichkeit selbst mit ihrer biografischen Prägung, Berufserfahrung, Stärke und Schwäche. Das Du entspricht dem Gegenüber, dem Teammitglied in dessen persönlicher Prägung. Das Wir bezieht sich auf das gesamte Team und seine soziodynamische Qualität als das, was die Gruppe zusätzlich zum Einfluss der und des Einzelnen leistet. Das Es schließlich versammelt die formulierbaren Fakten wie Abteilungsziele, den Auftrag und die Arbeitsinhalte.

Im Modell wird durch die Pfeile deutlich, wie das Ich mit dem Du, dem Wir und dem Es direkt verbunden ist, beziehungsweise in welche Richtungen jeweils direkt Einfluss genommen wird. Dadurch werden auch die Grenzen von Führung sichtbar. Die Art, wie sich beispielsweise die einzelnen Mitarbeitenden (Du) oder auch die Gesamtgruppe der Mitarbeitenden (Wir) auf den Auftrag (Es) einlassen, lässt sich durch Vorgesetzte (Ich) nicht direkt steuern. Nur indirekt zu beeinflussen, sind auch die Motivation, das Engagement und die Gruppendynamik. Das geht nur durch die Beziehungsgestaltung zwischen den Menschen (Ich–Du; Ich–Wir) und das Schaffen von Sinnhaftigkeit gegenüber den Zielen (Ich–Es).

Wie sich die Beziehung zwischen den vier Punkten auch immer gestaltet, sie bleiben – zusammengehalten vom Gehäuse – immer verbunden. Bestimmend für den Erfolg ist, wie die Relationen zu den vier Kardinalpunkten gestaltet werden. Am nachhaltigsten wirkt die Führung, wenn sie aus einer dynamischen Position realisiert wird, also aus der Mitte. Damit sorgen die Führungskräfte für ihre eigenen Ressourcen, achten gleichzeitig sowohl auf jene der einzelnen Mitarbeitenden als auch des gesamten Teams und fokussieren dabei den unternehmerischen Auftrag. Im Kompassmodell ist diese achtsame Positionierung im Zentrum als Kreuz im Kreis dargestellt.