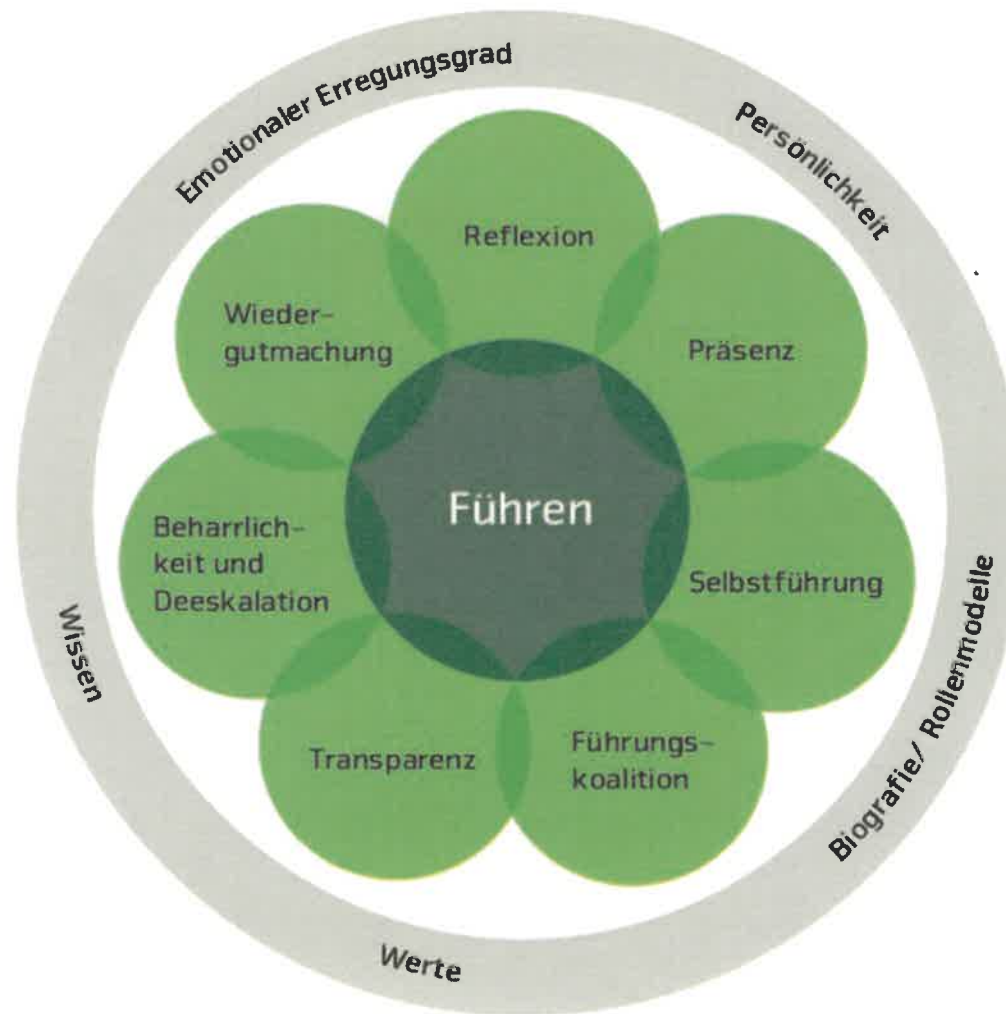


Die 7 Elemente Transformativer Autorität in der Führung und ausgewählte Wahrnehmungsfilter



Element Präsenz

- Beziehung gestalten eher über Nähe
- innere Achtsamkeit und inneren Kontakt zu eigenen Gedanken, Gefühlen wie auch Körperimpulsen
- beziehungsgestaltende Führungshandlungen berechenbar, erkennbar und nachvollziehbar machen
- gezielt die Autonomie von Mitarbeiter:innen vergrößern
- sich immer wieder als konstruktive Reibefläche anbieten
- ...



Element Selbstführung

- Akzeptieren, dass andere nie wirksam kontrolliert und verändert werden können
- Die Führungskraft agiert aus der Verantwortung sowohl für Einzelne als auch für die Gemeinschaft aller und die gemeinsamen Unternehmensziele.
- Sie muss Entscheidungen treffen, Grenzen ziehen, Leistung einfordern – im Sinne der unternehmerischen Ziele.
- Das tiefe Entwicklungsziel: die Mitarbeiter:innen darin unterstützen, dass sie diese Führungsaufgaben ebenfalls einmal ausführen und damit Co-Führung übernehmen können.
- Impulskontrolle und Selbstbeherrschung
- ...



Element Deeskalation und Beharrlichkeit

- Führungskräfte benennen bei Fehlritten von Mitarbeiter:innen das Fehlverhalten, bleiben in Kontakt und nehmen sich Zeit für überlegte, abgestimmte Antworten: Deeskalation.
- Auf Provokationen reagieren Führungskräfte mit Verzögerung und Beharrlichkeit im Streben, eine gemeinsame, tragfähige Lösung zu finden: „Das Eisen schmieden, wenn es kalt bzw. lauwarm ist.“
- Statt in einen Machtkampf einzusteigen, unterstreicht die Führungskraft, dass ein bestimmtes Verhalten nicht toleriert wird – von ihr als auch nicht von der Führungskoalition
- Die Führungskraft kündigt an, sich die nächsten Schritte selbst in Ruhe zu überlegen – oder sich in schwierigen Fällen gemeinsam mit anderen Führungskräften zu beraten.
- Mithilfe des verzögerten Handelns erhält die Führungskraft Zeit für angemessene und umsichtige Lösungen – die Wahlmöglichkeiten steigen, der Stress sinkt. Zeit wird zu einer Quelle der Stärke.
- ...



Vernetztes, lebendiges Dazwischen

- Treffen Sie sich zwischen den beiden Terminen
 - mindestens ein Mal
 - für mindestens circa 45 Minuten
- Tauschen Sie sich darüber aus, welche Nachwirkungen, Gedanken, Irritationen, Fragen, Ideen, Erfahrungen aus der Praxis, ... bei jedem von Ihnen individuell entstanden.
- Bringen Sie gerne – vielleicht auf Basis dieses Austauschs – Ihre Anliegen mit in den nächsten Termin.



Element Reflexion

- Reflektion eigener Rollenvorbilder zu Autorität, von denen mensch sich möglicherweise Führung abgeschaut hat.
- Von Zeit zu Zeit reflektieren Führungskräfte auch die eigenen Anteile an der Art der Führungsbeziehung, insbesondere dann, wenn Konflikte mit Mitarbeiter:innen auftauchen
- ...



Element Ausgleich/ Wiedergutmachung

- Führungsrollen widersetzen sich kontinuierlicher Fehlerentstehung wie auch andauerndem Fehlverhalten (Grenzverletzungen). Auch wenn das Fehlverhalten nicht toleriert wird, bleibt die Beziehung zu dem Menschen positiv.
- Sie verzichten dabei aber auf Sanktionierung sowie jegliche Form von Gewalt. Die transformative Autorität lehnt alle Formen von Bestrafung ab.
- Sollte ein (sozialer) Schaden entstanden sein, ist die Führungskraft in der Phase des Ausgleichs ggf. nur in der Rolle als Unterstützer:in
- Sie achtet auch darauf, dass der Ausgleich bzw. die Fehlerbehebung erfolgt.
- Die Führungskraft zeigt Gesten der Wertschätzung und Versöhnung auf der Beziehungsebene, um diese zu stärken.
- Damit kann sich ein neues Muster etablieren: Menschen sind sicher, auch bei Fehlern oder Schäden, weiterhin dazuzugehören und würdevoll behandelt zu werden.
- ...



Element Transparenz

- Auch und gerade die transformative Haltung zu Autorität muss sich legitimieren
 - sowohl für ihre Existenz als Funktion oder Rolle als auch für ihre Entscheidungen
- Als Role Model nicht nur über eigene Fehler berichten, sondern zusätzlich auch dafür sorgen, dass Mitarbeiter:innen würdewahrend über Fehler sprechen können und dass dies als Chance für gemeinsames Lernen erlebt wird
- Mitarbeiter:innen ihren eigenen Beitrag zum Ganzen begreifbar machen
- ...



Element Führungscoalition

- Jede Führungskraft erlebt Stärke und Legitimität aus der wechselseitigen Unterstützung durch andere Führungskräfte. Das Prinzip lautet: Keine:r muss allein führen.
- Kollegialität erhöht das Gefühl der Beziehungssicherheit und der Rückendeckung.
- ...

