

Sponsored



Neue Führung: Kontemplation, Kommunikation und KI

Andrea Rutishauser
26.02.2024

Die Führung ist eine wichtige Schaltstelle für die Transformation einer Organisation. Denn Führung bringt Strategie, Prozesse und Menschen im besten Fall in Einklang. Gleichzeitig wird die Leistung, welche Führungspersonen erbringen müssen, immer anspruchsvoller. Es ist schwer, alles unter einen Hut zu bringen: Die Anforderungen des Marktes, das Erreichen von Zielen, digitale Entwicklungen, der Druck, KI in den Arbeitsalltag einzubauen und dabei auch noch die Kundschaft und die eigenen Teammitglieder nicht aus dem Blick zu verlieren. Diese Vielzahl an Aufgaben lässt insbesondere für etwas keine Zeit: die Selbstreflexion und das Nachdenken über das eigene Handeln.

Selbstkenntnis als Schlüssel zur effektiven Führung

Führungspersonen sind Vorbilder – was sie tun, spricht tausendmal stärker als was sie sagen. Um ein Vorbild sein zu können, muss man sich selbst gut kennen. Man muss wissen, welche Themen einen «triggern», worauf man sensibel reagiert, und man braucht regelmässige Zeitfenster, um zu reflektieren und zu sich selbst Sorge zu tragen. Daher steht im neuen Weiterbildungsangebot der Fachhochschule Graubünden zusammen mit dem BWI die Führungsperson selbst im Mittelpunkt und nicht - wie bei den meisten anderen Leadership Angeboten – das Team als Nutzniesser von Führungsarbeit.

Zu wissen, wer man ist, welche Stärken man hat und wo man sich Verstärkung holen sollte, sind Voraussetzung, um für die Organisation wirksam sein zu können. Es geht um das Erwerben der Fähigkeiten Selbstreflexion, Selbstwahrnehmung und Selbstkenntnis. Fragen zur Entwicklung der eigenen Persönlichkeit wie «wer bin ich als Führungsperson», «welche Werte habe ich», «welches Menschenbild, welche Haltungen prägen mich», «welche inneren Antreiber, unbewusste Vorurteile verstellen mir den Blick» oder «was ist mein Zweck, den ich als Führungsperson erfüllen will» sollte eine gute Führungsperson für sich beantworten können.

Von individueller zu organisationaler Resilienz

Führungspersonen brauchen ein ganzheitliches Verständnis für Führung. Sie sollen durch ihre Arbeit in ihrem Bereich zu Beweglichkeit und damit zu Resilienz der gesamten Organisation beitragen. Organisationale Resilienz beginnt in jedem Team damit, die Prozesse fluid und das Denken des Teams beweglich zu halten, damit Adaption und Innovation möglich sind. Resilienzförderung ist eine moderne Führungsaufgabe und beginnt bei der Förderung der individuellen Resilienz der einzelnen Teammitglieder aber auch der Beweglichkeit und Anpassungsfähigkeit des Teams als Ganzes. Resilienzförderung stärkt als Konsequenz die Widerstandskraft der gesamten Organisation.



Die Kunst der Kollaboration

Eine solide Zusammenarbeit im Team zu fördern ist und bleibt ein zentraler Aspekt der Führungsleistung. Die Kollaboration zwischen verschiedenen Teams und Bereichen ist jedoch bei vielen Unternehmen ein herausforderndes Thema. Oft führt nicht gelebte Zusammenarbeit zu inhaltlichen und persönlichen Niveauunterschieden in der Organisation. Erfolgreiche Führungspersonen verstehen es, eine Kultur zu implementieren, in der Austausch und Integration verschiedenster Perspektiven von allen als permanenter Prozess gelebt wird. Das wiederum ist zentral für die Anpassungsfähigkeit und somit Resilienz einer Organisation.

Und auch hier ist Selbstkenntnis der Schlüssel zum Erfolg: Es gilt, eigene Vorurteile, Glaubenssätze und «Wahrheiten» zu erkennen und zu überwinden. Nur so kann die Objektivität bewahrt und eine umfassendere Einbeziehung verschiedener Perspektiven ermöglicht werden.



Kommunikation als Schlüssel zur Veränderung

Es ist schon lange normal, dass nichts bleibt, wie es ist. Führungspersonen stecken auch hier im Sandwich: Es soll anders werden, aber wie hält man seine Teams bei der Stange, wenn eine Veränderung die andere jagt? Es muss gelingen, Veränderungen als selbstverständlich zu betrachten und diese unkompliziert zu adaptieren. Dafür braucht es Vertrauen innerhalb des Teams und zwischen dem Team und der Führungsperson. Darüber hinaus ist es unerlässlich, eine grundlegende Offenheit und Transparenz zu fördern, um Ängste offen anzusprechen und Wege zu finden, wie man mit ihnen umgehen kann. Daraus kann sorgsam ein Growth Mindset im gesamten Team und darüber hinaus in der Organisation entwickelt werden.

Was es braucht, damit dies möglich ist? Die Führungsperson muss sich Zeit nehmen für die Reflexion mit dem Team. Kommunikation ist das Schmiermittel im Getriebe der Transformation.

Die Zukunft gestalten im Kontext Künstlicher Intelligenz

Der Zusammenhang zwischen agilem Denken und einem bewussten sowie reflektierten Umgang mit Künstlicher Intelligenz in der Führung erscheint sinnvoll zu sein. Die Komplexität erfordert Experimentieren und Anpassen, was auch für die Anwendung und das Lernen von KI gilt. Einige der moderneren Führungsprinzipien eignen sich für den geschickten Umgang mit KI, wie beispielsweise verteilte Verantwortung, Selbstorganisation und kollegiale Führung. Eine Führungsperson muss wissen, wie man ein aktives Lern- und Experimentierumfeld schaffen kann, um neue Tools in die Arbeitsabläufe zu integrieren und das Team dadurch zu neuen Leistungsmöglichkeiten zu führen.



Module des CAS "Advanced Leadership für wirkungsorientierte Transformation

Modul 1	Leadership heute: Ich als Führungsperson und die Anforderungen moderner Führung.
Modul 2	Die Führungsaufgabe in der Etablierung und Erhaltung organisationaler Resilienz
Modul 3	Selbstführung in der Führung: Umgang mit Leistungsfähigkeit, Stressoren und Grenzmanagement
Modul 4	Motivation und Entwicklung heute: Das Kreieren einer Kollaborationskultur auf Basis von inklusiver Multiperspektivität
Modul 5	Führung in der permanenten Veränderung: Wie es gelingt, Change als normal und positiv zu etablieren und zu steuern
Modul 6	Entwickeln effektiver Kollaboration im Team, zwischen Bereichen und ausserhalb der Organisation
Modul 7	Agiles Denken, Co-Creation und Künstliche Intelligenz in der Führung
Abschlussarbeit	
Modul 8 Abschlusskolloquium	Vorstellen der Gruppenarbeiten zum Lernprozess; Reflexion und kollegiales Feedback
Zertifizierung	CAS Advanced Leadership FHGR
Coaching	2 Coachingeinheiten pro Person zur Begleitung der persönlichen Weiterentwicklung
Mentoring	Viermal 30-minütiger Austausch per Video-Call zur Verankerung des Gelernten

Porträt



Andrea Rutishauser (Autor)

Partnerin und Geschäftsführerin

Andrea Rutishauser ist Partnerin und Geschäftsführerin beim BWI. Als Trainerin und Beraterin liegt ihr Schwerpunkt auf den Themen Führungsentwicklung, Strategie, Team- und Einzelcoaching, Konfliktmanagement und Mediation im betrieblichen Kontext.

Kontakt

✉ [andrea.rutishauser\(at\)bwi.ch](mailto:andrea.rutishauser(at)bwi.ch)

🌐 www.bwi.ch

<https://www.kmu-magazin.ch/wissen/sponsored/neue-fuehrung-kontemplation-kommunikation-und-ki#c18800>, 26.2.24