

MANZ women special: Die Frage nach dem Sinn und Zweck

Der Netzwerkabend von MANZ women special am 23. Oktober ging der Frage nach dem „Wozu“ unseres beruflichen Tuns und Handelns auf den Grund.

Die Buchhandlung des MANZ Verlages am Kohlmarkt war an diesem Abend ganz besonders gut gefüllt. In Vertretung von MANZ-Chefin Mag. **Susanne Stein-Dichtl** präsentierte MANZ-Programmbereichsleiterin Dr. **Hemma Korinek** den Gast und das Thema des Abends „inmitten von rund 20.000 Büchern“: Leadership-Consultant **DI Thomas Albrecht** erklärte den Zuhörerinnen, wie „mit Sinn und Zweck geführt werden kann“.

Denn im Prinzip sind Führungsfehler die Hauptursache für schlechte (sprich: unproduktive, mangelhafte) Unternehmensentwicklung. „Ihre MitarbeiterInnen haben in der Regel das Richtige gelernt und können es im Prinzip auch richtig anwenden. Wieso kommt es dennoch vor, dass das Falsche gemacht wird“, zitiert Consulter Albrecht aktuelle Studien und Zahlen: „Rund ein Drittel unserer Arbeitszeit ist unproduktiv.“ Das kostet Zeit, Energie und letztlich Geld. Mit Unproduktivität sei aber nicht der Kaffeepausch oder der Tratsch unter KollegInnen am Gang gemeint, versichert Albrecht.

Konkret prangert Albrecht nutz- und sinnlose Arbeitsprozesse aufgrund von nicht zielführenden Anordnungen der Vorgesetzten an. Welche Führungsstile und -konzepte könnten die Verluste nun minimieren?

Führungskompetenz – Leadership – ist mehr als nur Charisma und Persönlichkeit. Kompetente ManagerInnen, so Consulter Albrecht weiter, müssten Rezepte entwickeln, um MitarbeiterInnen zu motivieren, „das Richtige richtig zu machen“. Im Idealfall sollen die Unternehmensziele die persönlichen Ziele der KollegInnen werden. Das kann jedoch nicht durch Anordnung „von oben“ ohne weitere Erklärung erfolgen. Die Menschen, so Albrecht, streben nach



Leadership Consultant Thomas Albrecht und MANZ-Programmbereichsleiterin Hemma Korinek

einem „Gelingen ihres Lebens“. Ständig würden die persönlichen Vorstellungen mit den aktuellen Rahmenbedingungen verglichen.

Wenn positive Zusammenhänge erkennbar werden, sind die Menschen motiviert: „Es macht Sinn.“

Diese Bedeutungsbeziehungen sind für Leadership-Consultler Albrecht wesentlich: Sie regen zur eigenständigen Denkleistung an, eröffnen Perspektiven. Am Ende steht die (Weiter-)Entwicklung – von Unternehmen und Mensch.

Diese Anregung erfordert aber ein Umdenken in unserem Zugang zu „Problemen“: Wir sind daran gewöhnt, erklärt Experte Albrecht weiter, in kausalen Zusammenhängen zu denken und zu handeln. Die Frage nach dem „Warum“ steht am Beginn des vermeintlichen Erkenntnisgewinns. Aber abgesehen davon, dass diese Frage in die Vergangenheit gerichtet ist, fühlen sich MitarbeiterInnen in der Regel nicht wohl, mit dieser „Vorwurfsfrage“ konfrontiert zu werden, weiß Albrecht.

Den größeren Lerneffekt und positiven Lenkungseffekt wäre mit einer anderen Frage, nämlich nach dem „Wozu“, zu erreichen: „Dadurch fühlen sich Ihre MitarbeiterInnen in der eigenen Kompetenz gefordert. Das wäre der Schlüssel zu einem zukünftigen Erfolg.“ Denn: Die Menschen wollen – denkt man beispielsweise an die Urlaubsplanung – gerne ihre Zukunft gestalten.