

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

hiermit möchten wir Sie gerne über einen besonderen Kongress mit dem Ober-Thema „Führungs-Autorität“ informieren und Sie gleichzeitig zur Teilnahme daran einladen. Es wird in Deutschland der erste Kongress dieser Art sein. Wir freuen uns sehr, dass wir Ihnen dies ermöglichen können. Der Kongress findet am 17./18. September 2015 in Heidelberg statt. Alle Informationen finden Sie unter www.fuehrungs-autoritaet-tagung.de

Nachdem wir schon länger - unabhängig voneinander - Ideen dazu entwickelt hatten, endlich mal das Thema „Autorität und Führung“ zusammen zur Diskussion zu stellen, kamen wir, Katharina von Barner, Dr. Gunther Schmidt und Prof. Haim Omer, vor ca. einem Jahr überein, dazu einen Kongress zu organisieren. Was ist uns dabei so wichtig, dass wir uns dabei so motiviert erleben?

Wir wollen hier unsere jeweiligen Perspektiven dafür transparent für Sie darstellen, ähnlich wie wir uns den Austausch auf dem Kongress vorstellen:

Katharina von Barner's und Haim Omer's Perspektive:

Um die Frage des „Wofür?“ zu beantworten, möchten wir gerne etwas ausholen. Haim Omers Ansatz der „Neuen Autorität“ war eine Initialzündung dafür. Er war Anfang 2000 einer der ersten, wenn nicht sogar der Erste, der den Begriff Autorität in der Verbindung mit Führung in der Arbeit mit hilflosen Eltern und Verhaltensschwierigen Kindern und Jugendlichen wieder einfuhrte und auch neu besetzte.

2012 belegte die Quandtstudie zu „Autorität in Deutschland“, dass der Begriff „Autorität“ zwischenzeitlich nicht mehr negativ besetzt ist, jedoch immer noch nicht mit Vertrauen in Verbindung steht. Aus all dem kann man sehr gut ableiten, dass zur Auseinandersetzung mit Führung auch die Auseinandersetzung mit Autorität gehört. Jedem, der führt, wird allein qua seiner Funktion eine Autorität zugeordnet. Diese wiederum füllt er mit seiner Haltung und Person aus. Wenn sich aber nach wie vor für Menschen allein der Begriff „Autorität“ hart anhört, dieser ausschließlich mit autoritär verbunden wird und auch gerne gemieden wird, dann ist es auch besonders wichtig, diesen zu nutzen und weiter neu zu besetzen.

Lange überlegten wir an dem Titel herum, nehmen wir den Titel „Neue Autorität“? Oder lassen wir vorsichtshalber Autorität weg und wählen einen reißerischen und eher leichten Titel? Letztendlich haben wir uns für die Verbindung von Führung und Autorität entschieden: „Führungs-Autorität“.

Von Anfang an prägte die Idee, dass wir den Teilnehmern innerhalb von 2 Tagen die Bearbeitung der Thematik interdisziplinär und so komplex wie möglich anbieten möchten. Wir gehen dabei davon aus, dass Menschen aufgrund einer bereitgefächerten Information sich langfristig auch stabiler positionieren können.

Unsere gemeinsame Vorstellung war und ist dabei: Wir möchten einen hochkarätigen Kongress mit der Verbindung Herz und Verstand.

Bei der gesamten Organisation des Kongresses gehen wir prozesshaft und mit dem Fokus der Selbstorganisation vor, dabei sind die gewonnenen Referenten und die Vortrags- und Workshoptitel ein wunderbares Ergebnis dieser Vorgehensweise.

Wir sehen unseren Kongress als Forum - durchaus kontroverser Diskussionen zu Führung und der damit verbundenen Autorität. Denn nur so kann dieses Thema in seiner Bandbreite angegangen werden. Dazu haben wir interdisziplinär Referenten eingeladen, die auch aus unterschiedlichen Blickwinkeln das Thema beleuchten: Die Wissenschaftler werden sich dem Thema mit ihrem Blick der Wissenschaft und in der entsprechenden „Wissenschaftssprache“ stellen, und die Praktiker vor allem mit ihrem fundierten Erfahrungswissen und in der Sprache der „Erfahrung“. Auch die Teilnehmer werden aus verschiedenen Arbeitsbereichen und Funktionen kommen, um in dieser Vielfalt das Thema „Führungs-Autorität“ in seiner Komplexität zu erfassen und zu diskutieren.

Gunther Schmidt's Perspektive:

Aus hypnosystemischer Sicht ist „Führung“ kein linearer Prozess, bei dem eine Person Andere „führt“ und diese dabei „geführt“ werden. Bei erfolgreichen Führungsprozessen sind nicht nur „die Führenden“ aktiv, sondern auch die „Geführten, die keineswegs nur folgen/gehorchen/ „parieren“ usw. „Führung“, wie jede Form der Kommunikation, kann immer nur gelingen als zirkulärer Wechselwirkungsprozess zwischen autonomen Menschen, die alle auf ihre Art aktive Beiträge in diese Prozesse einbringen, in spezifischen Situationen (Kontexten). Dabei spielen nicht nur kognitive, bewusste Prozesse eine Rolle, sondern besonders auch körperliche und emotionale Prozesse (oft außerhalb der bewussten Wahrnehmung- verkörperte Kommunikation). Niemand hat dabei letztlich einseitig die Kontrolle über diese Prozesse, also sind auch die „Führenden“ genauso abhängig von den „Geführten“ wie diese von den „Führenden“.

Gerade für Menschen in Führungsverantwortung ergeben sich dabei permanente Zwickmühlen, zwischen

- den oft widersprüchlichen Erwartungen der Beteiligten, die für ihre Handlungen relevant sind,
- den Interessen der Organisationen einerseits und der Mitarbeiter andererseits,
- im Hinblick auf enormen Konkurrenzdruck in globalisierten Märkten,
- aber auch zwischen beruflichen und privaten Zielen, Bedürfnissen usw.

Führungsrollen können deshalb, um was auch immer es jeweils inhaltlich geht, vor allem als permanente Herausforderungen für komplexes Zwickmühlen-Management

verstanden werden. Diese ständigen Zwickmühlen-Situationen führen oft zu massiven Stressreaktionen bei den Betroffenen, die sich sehr ungünstig auf ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden auswirken. Sie tragen aber auch oft zu unklarem und widersprüchlichen Führungsverhalten bei, bei dem versucht wird, die Zwickmühlen zu lösen durch Selbst- und/oder Fremd-Überforderung (z.B. der Mitarbeiter), durch Selbst- und/oder Fremd-Abwertung, Schuldzuweisungen, Druck oder unklarer Kommunikation, z.B. massiv autoritär, dann wieder „wachsweich“ und verschwommen. Dies wieder führt zu Konfusion, Demotivation, Angst und Unklarheit bei den Beteiligten.

Mit unseren Kompetenz-aktivierenden, lösungsorientierten Strategien können wir aber praktisch immer zeigen, dass die Beteiligten (in ihrem „schlummernden“, oft bisher unbewussten Erfahrungs-Repertoire) sehr wohl über wirksame Kompetenzen verfügen, um diese Zwickmühlen konstruktiv und erfolgreich zu nutzen und zu lösen. Damit diese Kompetenzen aber wirksam aktiviert werden können, müssen die Kontexte förderlich gestaltet werden und die Führungskräfte ein optimales Selbstmanagement gestalten können.

Erfolgreiche Führung beginnt bei Selbst-Führung und Kraft gebenden Umgang mit sich selbst und den eigenen Ambi-/Multi-Valenzen.

Auf dieser Basis sollte „Führung“ mit überzeugender, kraftvoller Autorität gestaltet werden, zu der z.B. gehört:

- starke Präsenz der Führungsverantwortlichen, mit der sie transparent (und damit Vertrauens-bildend) erfahrbar machen,
- wie sie ihre Rollen konstruktiv ausfüllen und ihre Zwickmühlen lösen
- wie sie eine optimale Balance zwischen Achtung und Wertschätzung der Beiträge ihrer Mitarbeiter verbinden mit
- klaren, Orientierung gebenden Forderungen/ Zielvorgaben und
- wie sie dabei die Beiträge der anderen Betroffenen achtungsvoll einbeziehen
- und gleichzeitig Prioritäten setzen, die den übergeordneten Zielen dienen, für die sie Verantwortung tragen.
- und wie die Regelungen in den Organisationen und Kulturen entsprechend gestaltet werden.

Dafür gibt es schon viele ermutigende Modelle und Erfahrungen. Unser Kongress mit dem Ober-Thema „Führungs-Autorität“ will ein Forum genau dafür bieten. Er wird eine Plattform sein, auf der viele renommierte Experten, die selbst in praktischer Führungsverantwortung stehen, über erfolgreiche Modelle berichten, in intensivem, gerne auch kritischen Austausch mit Theoretiker, Berater und allen sonst, die direkt oder indirekt mit Führungsprozessen zu tun haben. Wir würden uns sehr freuen, wenn auch Sie sich von unserer Idee angesprochen fühlen und an diesem anregenden Austausch teilhaben würden.

Noch etwas, was den Kongress besonders werden lässt: Mit eventuellen Gewinnen werden nach Abzug der Kosten und Steuern vier Projekte gefördert. Diese werden auf www.fuehrungs-autoritaet-tagung.de ausgeführt:

1. Leadership – Kunst, Bewegung, Führung, Alanus Hochschule, Alfter
2. Coaching für Eltern von Adoleszenten mit Diabetes, Prof. Haim Omer, Universität Tel Aviv Prof. Haim Omer
3. Fonds für Kassenpatienten, die in der systelios-Klinik stationär ihre Kompetenzen reaktivieren wollen. Zur Erklärung: viele gesetzlich versicherte Menschen, auch Führungskräfte, wollen unbedingt in die sysTelios-Klinik, wenn sie Unterstützung brauchen. Da die sysTelios-Klinik aber eine private Akut-Klinik ist (Privatkassen bezahlen also), weigern sich noch immer viele gesetzliche Kassen, die Kosten zu übernehmen. Damit auch diesen Klienten die Chancen in der sysTelios-Klinik ermöglicht werden, soll dieser Fonds sie dabei unterstützen.
4. Akademie für Potenzialentfaltung, Prof. Dr. Gerald Hüther

Herzliche Grüße

Dr. Gunther Schmidt
Katharina von Barner
Prof. Dr. Haim Omer