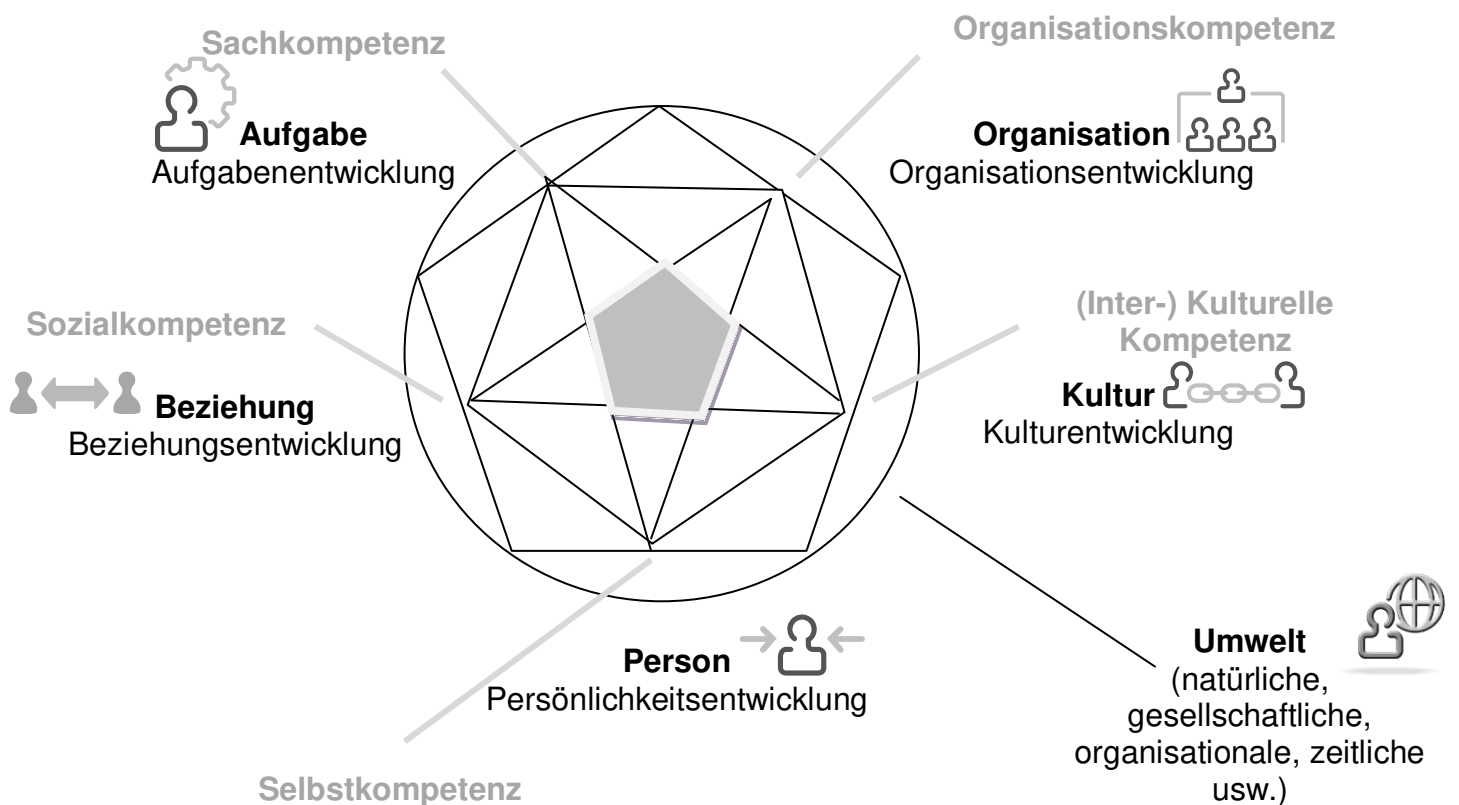


Führe mich!

Über ein Buch, das unbedingt so hat geschrieben werden müssen.



Alle Rechte beim Autor

Systemisch Führen. Grundlagen, Methoden, Werkzeuge
von Frank Orthey

Über ein Buch, das unbedingt so hat geschrieben werden müssen.

Menschen brauchen Führung!

Sie halten das für Blödsinn?

O.k., ich, der Autor auch.

Obwohl ... Wie sind die ganzen Inszenierungen um das Führungsthema herum anders zu erklären? Wie die Flut an Führungskonzepten, Führungsseminaren und –büchern. Wie die Sprach- und Wortspiele, die immer eins das andere zu ergeben scheinen. Und dafür dürfen sie dann auch mal Leadership oder so heißen. Wie ist dieser ganze Führungs-Hyperaktivismus anders zu begründen als dadurch, dass das, worum es geht, von denen, um die es (angeblich) geht, gebraucht wird?

Es sei denn, Führung sei eben doch nur eine Selbstberuhigungsroutine der Organisation, „die glauben machen will, dass die Steuerung selbststeuernder Systeme möglich ist“ (Orthey 2013, S. 191). Und selbst in diesem Falle versorgt Führung „die Organisation mit einem Sinn für den Unterschied zwischen Aktualität und anderen Möglichkeiten ihrer internen Zustände. Dies geschieht in der Regel „ressourcenorientiert“ – also so, dass nicht jede Hoffnung fahren gelassen wird, potentielle Zustände doch erreichen zu können. Führung stattet damit die Organisation auch mit einer auf Dauer gestellten Hoffnung aus, dass Veränderung möglich ist und Sinn macht. Auch dessen sollten sich Führungskräfte, wenn sie sich im Fünfeck herumtreiben, gelegentlich bewusst sein. Bescheidenheit und Demut wären wohl die Folge“. (ebd.)

So endet dieses Buch, das so hat unbedingt geschrieben werden müssen, weil es in aller Bescheidenheit Hoffnung macht, dass Führung, die mit Blicken auf ihre Unmöglichkeit und gleichzeitige Notwendigkeit angelegt wird, Sinn machen kann, der brauchbar ist für die Menschen, die sie betrifft.

Das ist nicht ganz einfach – immerhin sind neben einigen Paradoxien auch gleichzeitig fünf Dimensionen und die Umwelt zu bedenken – aber es kann ganz leicht sein. Und auch so wirken. Eine Haltung vorausgesetzt, die sich aus Glaube, Hoffnung und Liebe nährt. „Wie bitte?“ Fragt der Autos auf Seite 97 in diesem Buch, das so hat unbedingt geschrieben werden müssen. „Das ist Korintherbrief.“

„Aber ganz praktisch“, antwortet die postheroische Führungskraft, leicht heroisch eingefärbt: „Ich weiß (im Rahmen meiner Möglichkeiten zu wissen), was ich tue, weil ich glaube, dass es das Richtige ist, was ich tue (aber daran meine Zweifel mitführe), und ich hoffe, dass durch das, was ich tue (oder lasse) etwas geschieht, das für das System brauchbar ist und es in die Lage versetzt, dies für Veränderungen,

Entwicklungen und Lernen zu nutzen. Und ich liebe diese Arbeit, weil ich die Menschen, die sie betrifft insofern liebe, als dass ich ihnen zutraue, sich selbst zu entwickeln.“ (vgl. Orthey 2005, S. 814) ... Und ich hoffe, dass das eine ausreichende Grundausstattung ist, um Führungskonversationen so zu gestalten, dass sie emotional angenommen werden können und damit wirkungsvoll und brauchbar sein können.“ (Orthey 2013, S. 97/98)

Und wem jetzt Zweifel kommen, der oder die ist mittendrin statt nur dabei. Denn: „Der Zweifel ist der Spiegel der Wirkung. Er eröffnet Entwicklung, Veränderungen, Lernen. Er stellt sicher, dass die Prüfoperation, diese Frage weiterhin zu stellen, bzw. sie in Frage zu stellen, auf Dauer gestellt wird. Mehr gibt's nicht. Daran kann man nur glauben, man kann es hoffen und man kann genau diesen unbestimmten Zustand lieben.“ (ebd., S. 98)

Mit einer solchen Haltung grundausgestattet handeln pentagrammatisch agierende Führungskräfte „orientiert an den Dimensionen des Fünfecks zielgerichtet in der Grundannahme, dass es keine „richtigen“ Entscheidungen gibt, sondern nur Möglichkeiten des immer wieder neu einen Unterschied machenden Eintritts in die zirkuläre Bestimmung von Entscheidung und Zukunft. Deshalb finden sie Gefallen daran, theorie- und wahrnehmungsbasierte Szenarien zu entwickeln und hierfür *Entscheidungen im Probierstil* zu entwerfen. Die stellen sie unter Revisionsvorbehalt und richten sie an *Lernmöglichkeiten* für das intervenierte System und sich selbst aus. Und daran, dass sie *mehr Wahlmöglichkeiten* zugänglich machen als vernichten.“ (ebd.)

Das macht Lust und Laune. Und dies ist *emotional berührend*. Sowohl für diejenigen, die gerne Führungskräfte genannt werden wie auch für diejenigen, die es vertrauensvoll, in lebendig gestalteten Beziehungen, mit anregenden Aufgaben ausgestattet, in einer stabilen Organisation und in verbindenden Kulturen betrifft. Und im günstigsten Falle *emotional betrifft*, weil das, was sie erfahren, nicht nur Sinn macht, sondern sie auch *berührt*. Derart berührend und vielfältig angelegte Führung kann für Menschen brauchbar sein.

Auch wenn der Beruf der Führungskraft ein unmöglicher ist und bleibt – allerdings einer, der Zukunft hat (ebd., S. 99).

Die Bedienungsanleitung für diesen unmöglichen Beruf hat unbedingt so geschrieben werden müssen. Aber wie das mit Bedienungsanleitungen so ist: sie sind nicht immer für alle gleich und leicht verständlich, obwohl sich der Bediener das ersehnt - und der Verfasser dies selbstverständlich glaubt.

Geschrieben werden müssen sie trotzdem – auch wenn die meisten wohl ungelesen bleiben.

Autor**Dr. phil. habil. Frank Michael Orthey, Diplom Pädagoge**

Trainer und Berater für Lern-, Führungs- und Modernisierungsprozesse in Organisationen, Konzeptentwicklung und -beratung, Einzel- und Gruppencoaching, Zeitberatung, Autor, Lehrbeauftragter an der Hochschule für Philosophie München.

Anschrift: Matterhornstraße 23a

81825 München

Tel.: 0049/(0)89/42001281

E-mail: Frank@Ortheys.de

www.orthes.de