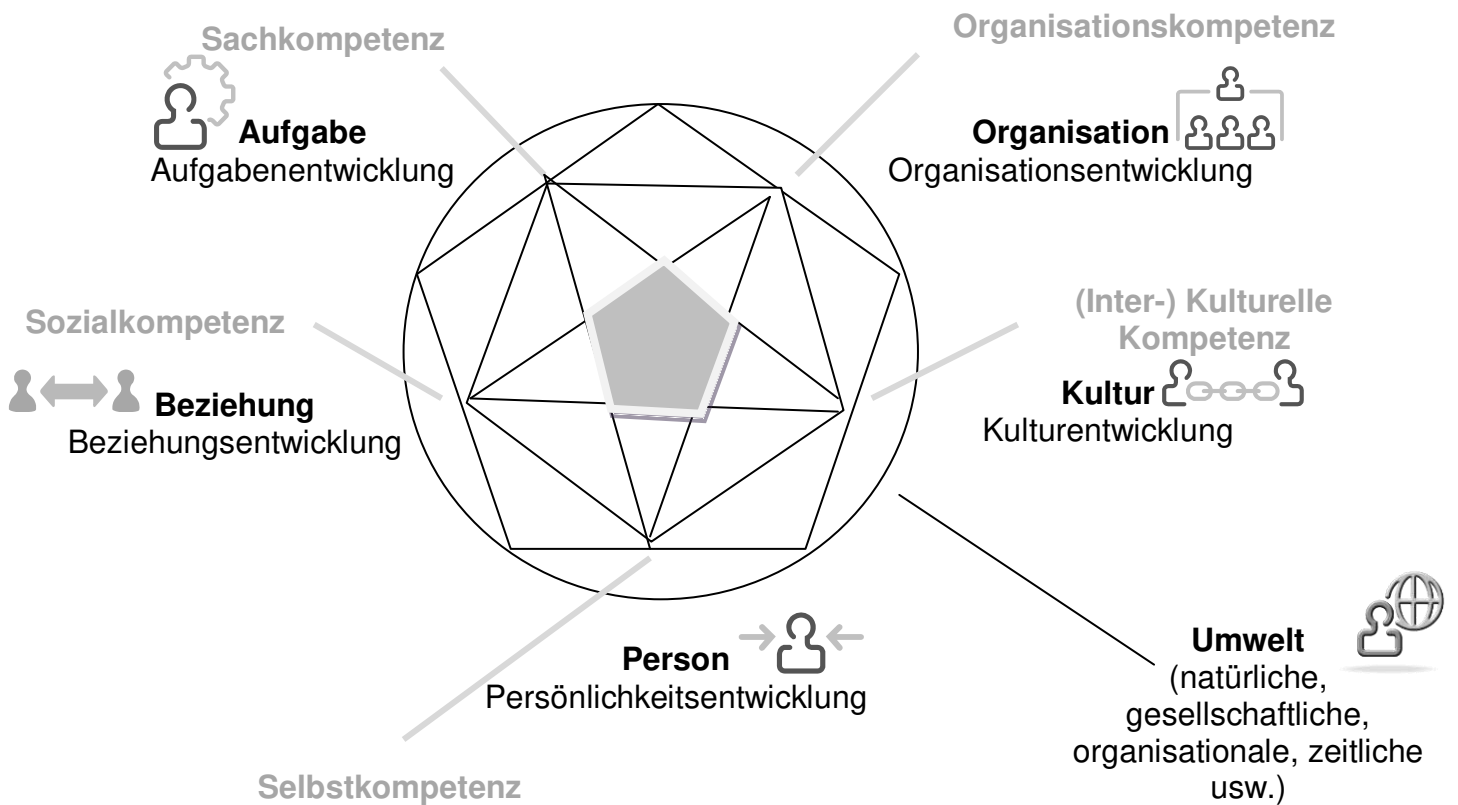


Und führe mich nicht ...

Über ein Buch, das so hätte nie geschrieben werden dürfen.



Alle Rechte beim Autor

Systemisch Führen. Grundlagen, Methoden, Werkzeuge
von Frank Orthey

Über ein Buch, das so hätte nie geschrieben werden dürfen.

„Ich führe, also bin ich ...?“ Oder war das doch anders? Egal. Der Erstverdacht reicht für eine ganze Berufsgruppe – sprich für die sogenannten „Führungskräfte“ - als Identitätsanker. Er versorgt zudem soziale Systeme und Beziehungen mit der Illusion, dass das, was sowieso geschieht, nicht beliebig, sondern gesteuert und grundsätzlich steuerbar ist und es dient den Organisationen als gerne genommene Selbstberuhigungs- und Selbsterhaltungsroutine. Klar macht Führung vermeintlich auch inhaltlich, also für die Sache Sinn - und wenn es uns wohlergeht, dann spricht das nur allzu gerne für eine gute Führungskultur! Auch die relevante Umwelt goutiert Führung und ihre vermeintlich exzellenten Ergebnisse mit hoffnungsvollem Applaus in Form von positiven Zuschreibungen, allerlei Guru-Zinnober und vermeintlich auch dadurch profitierenden Börsenkursen. Worauf Führung dann wieder – wie in diesem Buch, das so hätte nie geschrieben werden dürfen vorgeschlagen - im Fünfeck springend stimmig und sinngesamt reagiert. Und so weiter. Klar, dass viele Berater, heute gerne als Coaches unterwegs, forsche Forscher und Autoren aufspringen auf den Führungszug, um in Führung zu gehen. Sie erliegen damit allesamt der Verführung, Erklärungen für die Unmöglichkeit von Führung in selbststeuernden Systemen zu liefern und zugleich bezaubernde Möglichkeiten zur zielgerichteten Gestaltung der Dilemmata und Paradoxien von Führung zu liefern. So kommen sie in Zeiten „postheroischer Führung“ (Dirk Baecker) – alleine der Begriff ist doch klasse, oder? – doch irgendwie als Helden daher. Winken aber verständlicherweise verschämt ab. „Nicht dafür ...“ Und stärken dergestalt ihren subtilen Heroenstatus. Die Gemeinde blickt demütig bewundernd zu den bescheidenen Paradoxiearbeitern auf und huldigt ihre Distanz, Reflexivität und Differenziertheit. Und ihre Nahbarkeit und so. Ganz groß kommen heute eben diejenigen heraus, die sich eher klein aber fein inszenieren.

Ob dazu auch die folgenden Sätze taugen?

Führung „oszilliert ständig zwischen Notwendigkeit und Unmöglichkeit. In diesem Zwischenraum entsteht Führung immer wieder neu. Damit kann fest gerechnet werden.“ (Orthey 2013, S. 2) Oder: „Dieses Buch ist Ergebnis der Verführung, dass es gehen kann, Führung im Zwischenraum dieses Widerspruchs vielfältig und gleichzeitig klar und Orientierung gebend so anzulegen, dass sie emotional akzeptabel, brauchbar und hilfreich ist für die Menschen, ihre Arbeitsbeziehungen,

ihre Arbeitsaufgaben, die Organisation und die Kultur in der Organisation. Das beinhaltet auch ein „Ja“ zur Notwendigkeit von Führung – im Sinne einer zugewandten, sinnstiftenden und die personale und organisationale Identität stärkenden, *zielgerichteten Form der Kommunikation*, die Kräfte in Bewegung bringt. Das geht.“ (ebd.)

Klar, dass das, was dann geht, bei der eigenen Haltung losgeht. Wenn die stimmig ist, passend und brauchbar, zugewandt und mehr von dem, was es heute an Wertschätzungs- und Achtsamkeitsrhetorik noch gibt, dann gibt es eine Brise „Emotionierung“ dazu, wie das in diesem Buch heißt, das so hätte nie geschrieben werden dürfen. Ist eigentlich klar: in Zeiten des Neurowahnsinns läuft ohne die Hirnis nix mehr. Und weil es ja dann doch irgendwie möglich sein soll, wird in diesem Buch, das ... usw. – Sie kennen das schon - ein fünfeckiges Modell namens Pentagramm offeriert. Das dient dann dazu, alle Führungsthemen, die in den einschlägigen Diskursen so dran sind, rauf und runter zu deklinieren: Kompetenzen, Führungsstile, Entscheidungen, Zeit und natürlich Werkzeuge. Und ein Schelm, wer denkt, hier würde nicht ums Eck gedacht. Auch dieser verkleidete Zweifler zerfließt vor dem Autor, wenn dann auch noch Führung ums (Fünf-) Eck gedacht wird, oder zum Schluss das Thema im Tetralemma in die Verrücktheit gerückt wird. Das Spiel mit der Ambivalenz ist auch ein Stilmittel, das sympathisch macht und leichtgläubig. Besonders wenn es erfolgreich ist. Vielleicht macht es dann auch leichtsinnig in der Gestaltung von Führungswirklichkeiten. Die Tür für die Ausrede des „... ist ja eh unmöglich, aber deshalb umso notwendiger ... Dann mach‘ ich halt mal, interveniere, verstöre, irritiere und schau mir die Wirkung an ...“, diese Türe ist ja weit offen. Im Notfall gibt’s ja ein griffiges Modell und sowieso keine Aussicht auf Erfolg. Das ist ja hinreichend belegt. Also: So what? Wird halt weitergewurschtelt, im Fünfeck diesmal eben. Alles geht. Aber es geht auch irgendwie wieder vorbei. Und könnte eben immer auch anders sein. In der reflexiv überwundenen Postmoderne führt es sich viel leichter und womöglich deshalb auch beschwingter. Das bringt vielleicht die beschworenen Kräfte in Bewegung. Aber in welche Richtung? Und wohin führt das? „Und führe mich nicht in Versuchung ...

... sondern erlöse uns von dem Übel.“ (so heißt es im früheren „Vater unser“)

Seid so frei, bei allen Verführungen: Erlöst euch und löst euch.

Dann könnte es gehen.

Vielleicht.

Oder auch nicht.

Aber braucht es dazu wirklich dieses irritierende Buch?

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