

SICHER IST SICHER

Werner Bünningel und Alwine Pfefferle | 08.02.2023

Im Grunde genommen muss es erstaunen, dass Sicherheit so wenig Aufmerksamkeit erfährt, sie ist der Schlüssel – vielleicht sogar zu allem. Aber in jedem Falle setzt Sicherheit Verantwortungsbewusstsein frei, bringt Veränderungsbereitschaft mit sich, erzeugt Impulse für die Dynamik und wirkt auch auf Mitarbeiter zurück, indem sie Zufriedenheit hinterlässt. Sie ist das Zentrum des Schaffens, Energielieferant und Kernkraft. Den Pathos beiseitegelassen, will diese Charakterisierung dafür sensibel machen, Sicherheit mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Es ist doch offensichtlich, dass diejenigen, die sicher sind, eher Bereitschaft zeigen Verantwortung zu übernehmen. Wenn Sicherheit vorhanden ist, werden Entscheidungen getroffen und wird in der Folge gehandelt.

Sicherheit schafft Gelassenheit und Ruhe, um heraustreten zu können. Dadurch werden Situationen, Problemstellungen, oder Handlungen aus der Distanz betrachtet und so kann leichter ein Weg zu den Fakten gefunden werden. Und nicht zuletzt gibt sie das Selbstbewusstsein, dass die eigenen Impulse zur Unternehmensentwicklung und damit zur Dynamik beizutragen vermögen. Es ist notwendig, sich der Komplexität von Sicherheit anzunähern, um so die einzelnen Faktoren zu erkennen und für die Erzeugung von Sicherheit zu nutzen (s. Abbildung).



Abb. Sicherheit erfahren, Sicherheit geben
(aus Bünningel/Pfefferle, Praxisleitfaden Führungskompetenz)

Sicherheit spürbar machen

Sicherheit herzustellen, dafür gibt es kein Erfolgsrezept. Auf der intrapsychologischen Seite sind es die Erfolge und die positiven Erlebnisse, die sie wachsen lassen. Im Innenverhältnis von Führungskraft und Team ist es fraglos die Kommunikation, die bei der Erzeugung hilft. Das positive Feedback, die Aufmunterung, aber ebenso die klaren (Leistungs-)Vereinbarungen können Sicherheit geben. Dafür muss dann die Führungskraft schon den richtigen sprachlichen Zugang finden und im Falle von Leistung wissen, die Leistungsfähigkeit zuverlässig einschätzen zu können. Dann versiert die adäquate Vereinbarung zustande zu bringen, das rundet diesen Prozess ab. So können Mitarbeiter auch ihre Ziele erreichen und daraus Motivation wachsen lassen. Die eigene Sicherheit lässt Führungskräfte offen sein, offen für Ideen, Impulse und Kritik von Mitarbeitern. Die Liste ließe sich noch erweitern. Doch die Situationen und Persönlichkeit(en) bestimmen den Weg, wie Sicherheit aufgebaut werden kann, zeigen auf, wo Defizite eine Entfaltung behindern, und welche Hilfestellungen vonnöten sind.

Sicherheit und Selbstorganisation

Mitarbeiter in die Verantwortung nehmen, das heißt auch, ihnen etwas zuzutrauen und ihnen Freiräume zu geben, dass sie selbständig agieren können. Das schließt Lernen und die persönliche Weiterentwicklung mit ein, denn mit der entsprechenden Motivation wächst das Interesse daran, Neues dazulernen und Zukunft mitzugestalten. Sicherheit braucht allerdings Rückhalt und Selbstorganisation, ein stabiles Fundament. Das trifft sowohl für die Führung als auch für die Teammitarbeiter zu. Die Selbstorganisation beginnt am Arbeitsplatz und sie reicht dann bis zur Mitgestaltung und zur persönlichen Weiterentwicklung. Das selbstorganisierte Lernen ist dann so etwas wie die Vollendung der Sicherheit.

Kurz: Nur wer sicher ist, kann handeln, deshalb muss die Sicherheit im Führungskonzept an erster Stelle stehen.

Mehr erfahren?

Das Handbuch „Praxisleitfaden Führungskompetenz“ erläutert die Grundlagen der Führung und stellt einen Baukasten mit Impulsen zur Kompetenzentwicklung bereit. Führungskräfte können sich so mit Hilfe einzelner Bausteine ihren eigenen spezifischen Entwicklungsplan zusammenstellen.



Werner Bünningel und Alwine Pfefferle

Dr. Werner Bünningel hat vielfältige Erfahrungen gesammelt, z. B. in verantwortlicher Position bei Großprojekten zum Mitarbeitertransfer, als Leiter Personalentwicklung oder als Leiter Unternehmens- und Organisationskommunikation. Die moderne Wissenswirtschaft war dabei stets einer seiner besonderen Interessenschwerpunkte. Seine Sicht der Dinge hat er in zahlreichen Fachartikeln und ebenfalls in monografischen Veröffentlichungen zum Ausdruck gebracht.

Alwine Pfefferle verantwortet seit fast drei Jahrzehnten in verschiedenen Funktionen die erfolgreiche Arbeit der Arbeiterwohlfahrt. Sei es in der operativen Arbeit als Verantwortliche für Bereiche wie Kitas, Jugendzentren, Beratungsdienste oder offene Ganztagschulen, sei es als stellvertretende Geschäftsführerin und Prokuristin der AWO Rhein-Oberberg – das Thema Führung ist für sie allgegenwärtig. Für sie beinhaltet Führung in Zeiten von New Work vor allem Dynamik und damit Beweglichkeit.

Kostenloser Newsletter

Immer auf dem Laufenden mit unserem Newsletter!

Jetzt abonnieren

Kein Interesse

Services

Buchhandel
Dozenten
Presse
Rights
Handouts

Kontakt

Schäffer-Poeschel Verlag
für Wirtschaft Steuern Recht GmbH
Reinsburgstr. 27
70178 Stuttgart

✉ service@schaeffer-poeschel.de
☎ +49-(0)711-2194-0

Folgen Sie uns



Kostenloser Newsletter

Jetzt abonnieren