

➔ Unser Führungsleitbild

Im BM wird Verantwortung in den unterschiedlichen Rollen und gegenüber den verschiedenen Anspruchsgruppen in folgender Weise wahrgenommen:

- ➔ Wir vertrauen uns gegenseitig auf Basis unseres Leitbildes und unseres ethischen Selbstverständnisses.
- ➔ Wer Verantwortung wahrnimmt, fühlt sich dem Anspruch verpflichtet, die Balance zwischen offensiver und defensiver Interpretation der Rolle zu finden und zu behalten (siehe Anlage)
- ➔ Die an einem Prozess Beteiligten verpflichten sich die Balance zwischen Führung und Selbstorganisation zu finden.
- ➔ Angemessenes Feedback ist das Mittel der Wahl zur Optimierung der Entscheidungsqualität.
- ➔ Führung beruht auf delegierter Macht und sichert die Rahmenbedingung zur Wahrnehmung von Selbstverantwortung.

➔ Wertebogen zum Führungsleitbild

Wertebogen¹ für Kolleginnen und Kollegen im BM, die Verantwortung für gemeinsame Interessen übernehmen, unabhängig davon, worin die Führungsrolle genau besteht²...

A: Offensive Interpretation der Rolle

Ich bin von einem Anliegen stark überzeugt, ergreife Initiativen, werbe sehr offensiv für diese Überzeugungen, suche Mitspieler und Mehrheiten für diese Auffassung in der Region, im Verband oder in einer Gruppe. Wenn nicht wenigstens mal eine Erfahrung vorliegt, redet man dauernd über ungelegte Eier. Ich bin ambitioniert und möchte etwas bewegen und gestalten. Wichtige Auseinandersetzungen können ja dann geführt werden.

B: Defensive Interpretation der Rolle

Ich bin unsicher, ob wir in dieser Frage überhaupt schon einen Konsens haben, deshalb sondiere ich erst mal eine ganze Weile und vergewissere mich sorgfältig, wo der Verband oder eine Gruppe als Ganzes mitgehen kann. Ich bin vorsichtig und möchte mit anderen Auffassungen und Erfahrungen respektvoll umgehen. Sehr viele Auseinandersetzungen können wir uns nicht leisten, wichtiger ist die geduldige Vernetzung.

Fehlerzone

Schädlich, weil zuviel des Guten:

Ich ignoriere andere Erfahrungen (z.B. Arbeiten, die an anderer Stelle schon mal geleistet wurden) und Auffassungen, vereinnahme den Verband für persönliche oder kleinräumige Gruppenanliegen. Ich ernenne mich zur Führungskraft und arbeite ohne Auftrag. Damit riskiere ich unnötige Auseinandersetzungen, die den Verband Zeit und Kraft kosten. Die Menschen mit Geduld und Achtsamkeit sorgen für Bindung und Zusammenhalt im BM.

Schädlich, weil zuviel des Guten:

Ich bin zu zögerlich, orientiere mich zu stark an denen, die noch nicht wissen was sie wollen, aber mitbestimmen wollen. Ich vermeide Konflikte und notwendige Klärungen. Man kann es nicht Allen Recht machen, das schwächt auch die Selbstverantwortung. Damit bin ich auch respektlos zu den Pionieren und riskiere, dass sich gute Leute nicht im Verband, sondern woanders engagieren. Die Menschen mit Ehrgeiz sorgen für Profilierung des BM.

[1] Wertebogen in Analogie zum Entwicklungs- und Wertequadrat nach Friedemann Schulz von Thun: Psychologie für Führungskräfte: Reinbek 2003; Seite 52 ff

[2] Zum Beispiel: Vorstand, Fach- Regional-, Arbeits- und Projektgruppenleiter, Autoren, Ausbilder