

Exkurs: Bleiben oder gehen?

Ich hatte (...) schon über die besondere Situation geschrieben, in der eine Führungskraft in ein Dilemma gerät. Sie ist eigentlich die richtige Person, um einen Bereich oder eine Abteilung durch den notwendigen Wandel in eine zukunftsfähige Position zu bringen, wird aber in subtiler Art aus dem Unternehmen heraus gedrängt.

Sicherlich wird der eine oder andere Leser dieses Buches auch gerade deshalb lesen, weil er sich in einer beruflichen Veränderungsphase befindet und Orientierung sowie Tipps sucht. Und vielleicht haben Sie sich die sechs Fragen zu den Freiräumen schon beantwortet und kommen zu der Vermutung, in ihrem jetzigen Unternehmen nicht die förderlichen Bedingungen zu finden, die Sie eigentlich für Ihr eigenes Wachstum benötigen. Nach mehr als 25 Jahren Coaching für Führungskräfte kann ich nur unterstreichen, dass eine regelmäßige Überprüfung der eigenen beruflichen Situation unbedingt erforderlich ist, um körperlich, geistig und seelisch gesund zu bleiben. Das gilt insbesondere für diejenigen, die sich über das Durchschnittsmaß hinaus engagieren.

Aus dem Kontext amerikanischer Managementlehren habe ich vor Jahren die Dreiteilung *Take it, change it or leave it* entliehen. Prüfen Sie für sich, ob Sie sich in einer der drei Phasen befinden:

Take it

- Die Situation ist nicht angenehm, aber ich kann sie ertragen, ohne Schaden zu nehmen.
- Ich sehe derzeit, keine Möglichkeit aktiv Einfluss zu nehmen, um etwas zu verbessern.
- Ich bin wachsam und achte auf Veränderungssignale.
- Ich warte ab, bis sich eine andere Konstellation ergibt, die mehr Veränderungschancen bietet.

Change it

- Wenn ich nichts verändere, nehme ich (oder / und andere) Schaden
- Ich sehe eine echte Chance, durch mein Handeln auf eine Verbesserung der Situation hinzuwirken.
- Eine Veränderung ist zwingend notwendig.
- Es liegt auch an mir, etwas zu tun. Ich erkenne meine Mitverantwortung.

Leave it

- Wenn ich die Situation weiter erdulde oder zulasse, dann nehme ich massiv Schaden, ggf. auch andere. Ich habe die Möglichkeit geprüft, aktiv etwas an der Situation zu ändern, aber es geht nicht.
- Es widerspricht meinen Werten, in dieser Situation zu bleiben.
- Ich nutze die Energie lieber für die Veränderung, als langsam (oder schnell) handlungsunfähig zu werden.

Selbstführung heißt nach meinem Verständnis eben auch, die volle Verantwortung für sich selbst zu übernehmen. Und das bedeutet, die eigene Situation schonungslos zu analysieren, sich an die eigenen Werte und Ziele zu erinnern und dann entsprechend eine Entscheidung zu treffen.

Hören Sie den Podcast SFO2 „Wie ein Unternehmer handeln: Die dynamische 5“ (<http://ld21.de/podcasts/>). Darin stelle ich Ihnen die Faktoren vor, die für das Denken und Handeln kreativer unternehmerischer Menschen typisch sind.



Auszug aus: Burkhard Bensmann: “Von der Vision zum persönlichen Erfolg – 5 Wirkungs-faktoren für Führungskräfte” (2. Auflage, 2016, s. 52-55)

Copyright: Dr. Burkhard Bensmann