

Leadership in der Followership

IT-Team auf Kurs gebracht

Wie lassen sich komplexe Veränderungen wie strategische Neuausrichtung des Unternehmens, Diversifizierung, eine neue Führung, neue Team-Mitglieder sowie Veränderungen der Stellenprozente in kurzer Zeit bewältigen? Das Beispiel eines 15-köpfigen Teams aus der IT-Branche zeigt: Es kann gelingen – im Praxisfall durch «Leadership in der Followership» und «TeamStreaming». Von Kristina Casali*

Der IT-Teamleiter Thomas war nicht gerade begeistert, als er von der Neuausrichtung seines Arbeitgebers hörte. Damit verbunden sollte auch ein neuer Geschäftsführer das Ruder übernehmen. Schon wieder eine Veränderung – es lief doch gar nicht so schlecht mit dem bisherigen CEO. Was würden diese Veränderungen für Thomas und das IT-Team, in dem er seit sechs Jahren als Programmierer arbeitet, bedeuten? Fünf Mitarbeitende aus dem Mutterhaus sollten zum Team stossen. Ob sich diese schnell genug in das Team integrieren können? Thomas war skeptisch. Das Beispiel ist exemplarisch für die Herausforderungen in der heutigen Arbeits-

welt. Beim 15-köpfigen IT-Team konnte mit dem Führungsansatz «Leadership in der Followership», gekoppelt mit der «TeamStreaming»-Methode eine mitarbeiterfreundliche und produktive Lösung erzielt werden. Setzen Führungskräfte diese beiden Instrumente richtig ein, werden die Anpassungsfähigkeit der Mitarbeitenden wie auch die Wertschöpfung, Produktivität und Agilität eines Teams erhöht. Zudem fördert «Leadership in der Followership» die Selbstorganisation, Interaktion, Vernetzung, Selbstgestaltung und Verantwortung werden bei diesem Führungsansatz gross geschrieben.

Bei dem 15-köpfigen IT-Team war Thomas

nicht der Einzige, der den Veränderungen mit Skepsis entgegenschah. Auch die anderen Kollegen sowie die vom Mutterhaus ins Team verschobenen Mitarbeitenden hatten Mühe, sich auf die neue Situation einzustellen. Trotzdem galt es für die Führungskräfte, den Change so schnell wie möglich umzusetzen, damit das Team unter der neuen Ausrichtung erfolgreich arbeiten konnte. Die Ausgangslage war wie folgt:

- Es lag eine neue Teamzusammensetzung vor
- Eine dringende Ausrichtung auf die neuen Ziele stand im Fokus
- Die neue Strategie sollte schnell und effektiv implementiert werden



Jetzt
anmelden!

Alles wird leichter
... weil Sie verstehen

Semesterstart im Januar 2018!

www.ihbaden.ch
Tel. 056 205 51 78
direkt beim Bahnhof Baden

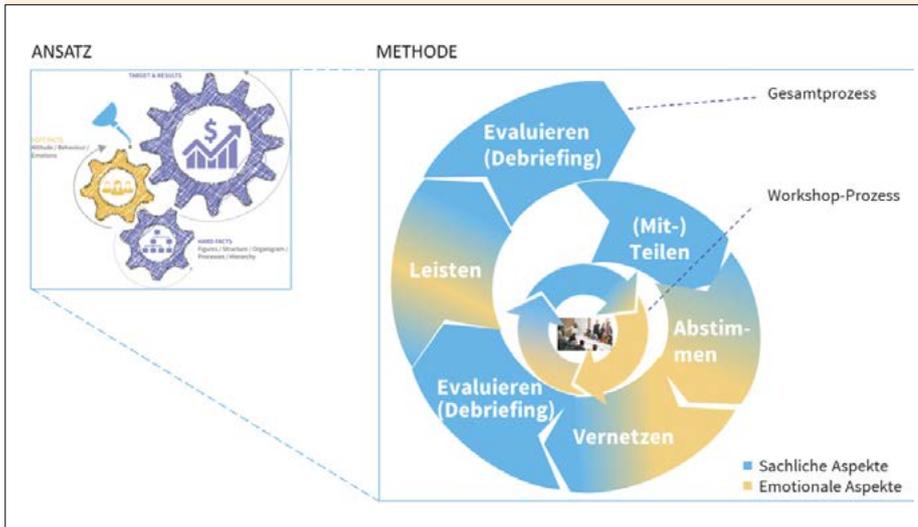
Qualität garantiert:



TLC
International House
Zurich - Baden

Was ist TeamStreaming?

TeamStreaming ist eine Methode zur schnellen und effektiven Teamausrichtung. Die Methode wird bei Reorganisationen und strategischen Neuausrichtungen angewendet. TeamStreaming kombiniert betriebswirtschaftliche Aspekte mit menschenorientierten Methoden aus der neurowissenschaftlichen Forschung, der Kybernetik und dem lösungsorientierten Team-Coaching. Dadurch sollen sowohl das Leistungsniveau (Performance) angekurbelt wie auch die Ergebnisse (Outcome) verbessert werden.



*Kristina Casali arbeitet als HR Business Partner bei der NZZ Mediengruppe. Sie studierte Betriebswirtschaft an der Hochschule

St. Gallen, ist zertifizierter Einzel- und Team-Coach sowie Erwachsenenbildnerin.

Weitere Infos über «Leadership in der Followership» siehe www.lydiant.ch

- Den zu hohen Führungsaufwand galt es zu reduzieren
- Das Team war überfordert mit den vielen Veränderungen

Das IT-Team wurde mittels der «TeamStreaming»-Methode durch die Veränderung geführt. Diese Methode folgt einem klar strukturierten Prozess (siehe Infobox).

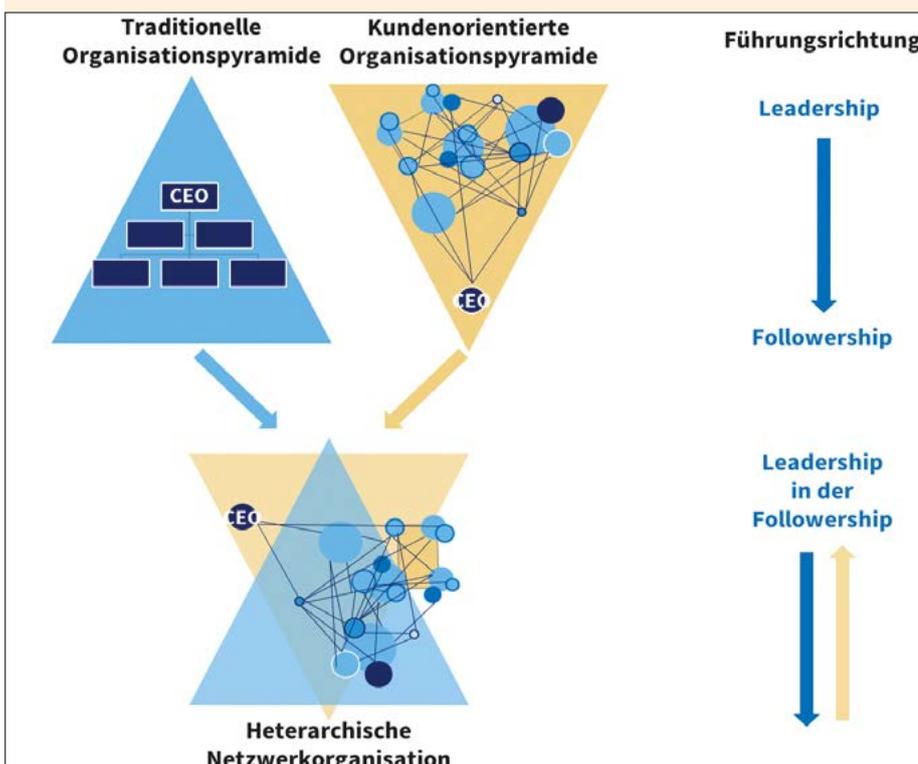
Nach zwei Workshops im Abstand von mehreren Wochen war das IT-Team dank einer Vision und eines neuen Teamverständnisses in der Lage, die Umsetzung der Veränderungen selbstständig voranzutreiben. Die Skepsis von Thomas und seinen Kollegen wich einem besseren Verständnis und dem Wunsch, aktiv am Veränderungsprozess mitzuwirken. «Dank des TeamStreaming-Prozesses haben wir eine gemeinsame Ausrichtung und konkrete, operative Schritte festgelegt», sagte ein Teamkollege von Thomas nach dem zweiten Workshop. «Zudem ist unser Team in seinem Selbstbewusstsein gestärkt worden und hat sich weiter professionalisiert.»

Führen in der Zukunft

Ob sich der ergebnis- und changeorientierte Führungsansatz, wie es «Leadership in der Followership» einer ist, gegen die altbewährte «Macht über»-Politik in der Arbeitswelt durchsetzen kann, ist noch ungewiss. Möglich und erstrebenswert ist es auf jeden Fall. Dazu muss die Führungskraft das richtige Mass zwischen «Verantwortung abgeben» und «Übersicht behalten» finden. Jetzt braucht es «nur» noch mutige Führungspersonen, die bereit sind, solche Methoden anzuwenden und diese weiterzuentwickeln.

Leadership in der Followership

Führungskräfte bewegen sich heute in der VUCA-Welt. Ein solch unsicheres Umfeld erfordert von Führungskräften die Fähigkeit, den eigenen Mitarbeitenden gezielt Verantwortung zu übertragen und ihnen Gestaltungsfreiräume einzuräumen. Dadurch entwickeln sich die heutigen Leader vermehrt zu Followern. Das heisst aber nicht, dass Führungskräfte ihre Autorität vollkommen abgeben. Vielmehr behalten die Leader auch in Zukunft den Überblick, lassen ihre Mitarbeitenden – die Followers – aber gleichzeitig Leadership-Aufgaben übernehmen, damit sie mithelfen, die Herausforderungen der VUCA-Welt zu meistern. Dazu gehört auch die herausfordernde Zusammenarbeit mit Robotern und weiteren kognitiven Systemen.



«Leadership in der Followership» geht von einem gleichberechtigten Mit- und Nebeneinander von Führungsstrukturen aus.

persorama

Magazin der Schweizerischen Gesellschaft für Human Resources Management
Revue de la Société suisse de gestion des ressources humaines
Rivista della Società svizzera per la gestione delle risorse umane



Agile Organisation – Erfindet Euch neu!

Organisation agile – Réinventez-vous!