

ÜBERGREIFENDE ZUSAMMENARBEIT

Collaborative Leadership – die Verantwortung jenseits der Zuständigkeit

Einfache Probleme lassen sich innerhalb von Zuständigkeitsgrenzen lösen, komplexere Herausforderungen erfordern die Zusammenarbeit von unterschiedlichsten Beteiligten. Je höher die Führungsebene innerhalb eines Unternehmens, einer Behörde oder einer gemeinnützigen Organisation, umso wichtiger werden Fähigkeiten zur übergreifenden Zusammenarbeit, auch über die Grenzen der Organisation hinaus. Hierfür hat sich der Fachbegriff „Collaborative Leadership“ etabliert.

Es ist ein ganz natürlicher Prozess, dass Menschen dazu neigen, sich mit Artgenossen zu umgeben, die ähnliche Ausbildungswege durchlaufen haben und in vielerlei Hinsicht auf einer Wellenlänge sind. Die damit verbundene gegenseitige Bestätigungskultur zeichnet nicht nur viele Freundeskreise aus, sondern zieht sich durch bis hin zur Zusammensetzung von Vorständen vieler Unternehmen. Der Vorteil von homogenen Teams: Man ist sich schnell einig und Entscheidungen sind dementsprechend schnell getroffen. Der Nachteil: Man erspart sich zwar die mit hetero-

gener Zusammensetzung verbundenen Diskussionen von Schwachstellen und Angriffspunkten, riskiert damit allerdings schlechte Entscheidungen, die im Nachhinein teuer werden können. Spätestens, wenn heutige Spitzenmanager es mit Bürgerinitiativen und Internet-Blogs gegen das eigene Unternehmen zu tun bekommen oder feststellen,

cal correctness“ für Führungskräfte, sie sind in der Regel unabdingbar für nachhaltigen Erfolg.

Diesbezügliche Kompetenzen werden in Collaborative Leadership Programmen vermittelt, die nach einem einfachen wie überzeugenden Prinzip funktionieren: Die Teilnehmer kommen zu einem Drittel aus Wirtschaft, öffentlichem und gemeinnützigem Bereich und spiegeln die Vielfalt der Gesellschaft wieder. Gemeinsam befassen sie sich mit Themen und Herausforderungen gesellschaftlicher Art und werden dabei nicht nur darin gestärkt, losgelöst von formaler Autorität Multi-Stakeholder-Dialoge zu führen und Mitstreiter aus anderen Kontexten mit einzubeziehen – sie entwickeln auch ein ganz neues Verständnis von Gesellschaft und ihrem eigenen Part darin.

Collaborative-Leadership-Programme gibt es unter Namen wie Leadership Atlanta, Leadership San Francisco seit 1969 in zahlreichen Städten der USA – in Deutschland werden solche Programme seit 1998 von Organisationen wie Civilia Hannover, Leadership Berlin und Common Purpose in verschiedenen Städten angeboten.

GASTBEITRAG



Bernhard Heider
war zwei Jahre
Programmdirektor
von Common Purpose
und ist seit 2011
Geschäftsführer von
Leadership Berlin

dass ein Drittel der unter 5-Jährigen in Deutschland Migrationshintergrund hat, die sie als Zielgruppe bislang noch nicht auf dem Schirm hatten – dann schwant ihnen, dass ihr Führungsstil möglicherweise von gestern ist.

Fazit: Der Umgang und die Einbeziehung von Vielfalt ist nicht nur ein „nice-to-have“ und ein Bemühen um „politi-

Anzeige

Politikmanagement
Online-Kurs

ONLINE-KURS: EMPLOYER BRANDING 2.0

Erfahren Sie in 3 Online-Modulen wie Sie auch im Netz als attraktiver Arbeitgeber auftreten.



Online-Kurs in 3 Modulen

1 13.03.2012
17.00–18.30 Uhr

Employer Branding: Der Prozess der Markenbildung

- Unternehmensimage und Außenwirkung
- Zentrale Botschaften der Arbeitgebermarke
- Kennzeichen und Vorteile einer starken Arbeitgebermarke

Ralf Tometschek
IDENTITÄTER

2 22.03.2012
17.00–18.30 Uhr

Erfolgreiche Arbeitgebermarkenkommunikation

- Erfolgreiche HR-Kommunikation in sozialen Netzwerken
- Die passenden Inhalte für Facebook & Co.
- Der richtige Weg ins Social Web

Lutz Altmann
humancaps consulting Ltd.

3 27.03.2012
17.00–18.30 Uhr

Mitarbeiterbindung durch Arbeitgeberattraktivität

- Mitarbeiterbindungsmaßnahmen
- Bindung von Top-Talenten und High Potentials
- Transparenz von Zielen und Aufgaben

Judith Charles
Medienfabrik Gütersloh GmbH

Nächster
Start:
13.03.2012