

Weiterführende Internet-Informationen zum Buch :



Kapitel 2.4: Reversibilität

Liebe Leserin, liebe Leser,

was hat Führung mit „Macht“ zu tun?

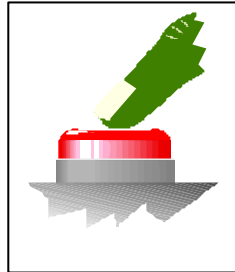
Die nachfolgende ‚Folie‘ aus einem meiner Seminare stellt einige (provokanten) Thesen zu diesem Thema auf.

Denken Sie doch einmal in einer ruhigen Minute über diese Thesen nach und tauschen Sie sich - z.B. mit Kollegen oder Mitarbeitern - darüber aus

Viel Spaß beim Diskutieren!

Macht und Führung

Thesepapier



Grundthese: Führung bedeutet über Macht zu verfügen

1. Macht - Reife

Der Umgang mit Macht stellt die „Gretchen Frage“ schlechthin für jede Führungskraft dar! Nur wer sich damit regelmäßig und intensiv beschäftigt ist reif für Führung.

2. Macht - Bewertung

Macht an sich ist weder gut noch schlecht. Was Macht „gut“ oder „schlecht“ macht, sind ausschließlich die Ziele, für die sie eingesetzt wird.

3. Macht - Zielsetzung

Macht ist ein Instrument zur Durchsetzung von Entscheidungen in Organisationen; große Organisationen sind ohne Einsatz von Macht nicht steuerbar.

4. Macht - Tabuisierung

Macht darf nicht tabuisiert werden; sie muss transparent gemacht und regelmäßig kritisch hinterfragt werden.

5. Macht - Wissen

Wer in Organisationen Veränderungsprozesse steuern und etwas bewegen will, muss deren Gesetze kennen und mit grundlegenden Vorgehensweisen vertraut sein.

6. Macht - Verbindungen

Führungskräfte werden auf Ihrem ‚Weg nach oben‘ regelmäßig Menschen begegnen, welche dieselben Ziele und Einstellungen teilen wie sie selbst. Folglich werden Sie versuchen diese Menschen für sich zu gewinnen und an sich zu binden - auch um Ihre Macht abzusichern. Dies als „Seilschaft“ zu bezeichnen greift zu kurz. Wer in Organisationen Veränderungen vorantreiben will, benötigt ein Umfeld, welches ihm eine gewisse Stabilität sichert.

