Wie Servant Leadership das Führungsverständnis revolutioniert

Die Meeting Reihe „Impulse für moderne Führung“ hat ein neues Thema im Portfolio. Unsere Referentin Anja Seidel ist Systemische Coach, Trainerin und Beraterin, war jahrelang selbst als Führungskraft tätig und hat sich nun unter anderem den Themen Agiles Arbeiten und Agiles Führen verschrieben.

Was kann ich denn unter Servant Leadership verstehen? Ich bin doch kein Diener, sondern Führungskraft? Diese Fragen kommen einer Führungskraft natürlich schnell in den Sinn, wenn man die Begriffe wörtlich übersetzt. Und Servant Leadership ist zwar schon seit mehr als 40 Jahren bekannt und hat sich durch die organisatorischen Strukturen doch nur in wenigen deutschen Unternehmen etabliert, so dass es hier eher einer Revolution gleicht, als ein kleiner Change. In Zeiten von digitaler Transformation und immer komplexeren und dynamischeren Arbeitsumfeldern bedarf es Führungsmodellen, die es Unternehmungen ermöglichen, sich schneller anzupassen und zukunftsfähiger aufzustellen.

Was genau lässt sich unter Servant Leadership verstehen? Servant Leadership ist nicht einfach ein weiterer Führungsstil, sondern ein (neues) Führungsverständnis. Als Führungskraft richten Sie sich nach den Interessen der Menschen, die Sie führen und an den Zielen des Unternehmens. Die Wertewelt der Führungskraft, der Mitarbeitenden, aber auch der Unternehmen wird zunehmend wichtiger. Für einen Servant Leader ist Führung also eine Dienstleistung – zum einen dient die Führungskraft und zum anderen führt sie. Und das ist eine ganz bewusste Entscheidung der Führungskraft und lässt sich nicht instrumentalisieren.

©Perspektiv-Consulting GmbH - Nur für den persönlichen Gebrauch, Vervielfältigung und Weitergabe, auch auszugsweise, untersagt!

Verdeutlichen wir das einmal an einem Beispiel: eine Führungskraft in einem Maschinenbauunternehmen kommuniziert, die digitalen Strategien und die weiteren Vorgehensweisen für die Zukunft an die einzelnen Mitglieder der Organisation („dienen“) und gleichzeitig entwickelt sie zeitgemäße Vorgehensweisen und Prozesse wie sich diese digitalen Strategie unter Einbeziehung aller internen und externen Faktoren (z. B. Kundenwünsche) für die Organisation umsetzen lassen („führen“).

Servant Leadership ist nicht unbedingt die Lösung aller aktuellen Herausforderungen und gleichzeitig lohnt sich ein Blick, was man von agil geführten Unternehmen lernen kann. Denn diese Führungshaltung erfordert agile Strukturen, in denen Freiwilligkeit und Selberverpflichtung unumgänglich sind, in denen Verantwortung geteilt wird. Der Gedanke des Dienens, wie z.B. das bewusste Zuhören im Gespräch mit den Mitarbeitenden, die Abfrage der Kundenbedürfnisse unter Berücksichtigung der Ziele und Werte des Unternehmens stehen dabei für den Servant Leader im Vordergrund. Der innere Antrieb andere besser zu machen und Ihren Zielen näher zu bringen, macht aus einem Servant einen Leader.

Die bewusste Entscheidung, das Team und die einzelnen Mitarbeitenden nach vorne zu bringen, steigert das Vertrauen in die Kompetenz als Führungskraft und fördert damit die Bereitschaft gemeinsam an den Themen zu arbeiten. Gleichzeitig steigt die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und steigt die Verbundenheit zum Unternehmen.

Im letzten Jahr haben viele Unternehmen und Mitarbeitende erfahren, welche digitalen Notwendigkeiten bestehen und wie unterschiedlich weit das Thema in einzelnen Branchen vorangekommen ist. Zielsetzung war häufig, die Organisation am Laufen zu halten. Doch immer mehr Führungskräfte haben durch die räumliche Auflösung der Organisationsstrukturen auch das Bewusstsein geschärft, dass Sie sich um die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeitenden kümmern müssen, damit Hindernisse überwunden und neue Wege zur erfolgreichen Teamarbeit gefunden werden können. Dieses zunehmende agile Arbeitsumfeld zeichnet sich dadurch aus, dass die Teams und jeder einzelne Mitarbeiter selbstorganisiert arbeiten und durch hohe Transparenz und Feedback das Zusammenspiel optimieren.

Wenn Sie also für Ihre Organisation oder Ihr Unternehmen mehr Servant Leadership als „Führung durch Macht“ implementieren wollen, dann prüfen Sie das eigene Wertemodell, skizzieren attraktive Unternehmensziele und entwickeln Sie starke Leitbilder. Denn Servant Leadership ist nicht nur ein neuer Führungsstil, sondern eine Haltung jeder einzelnen Führungskraft. Und genau diese Haltung – bei der der dienende Gedanke eine bedeutende Rolle spielt – führen am Ende auch zur einer zufriedeneren Belegschaft, die im Sinne der Organisation gemeinsam an der Zielerfüllung des Unternehmens arbeitet.

Möchten Sie auch Ihre Haltung zu Servant Leadership ändern, dann melden Sie sich gerne zum Online-Meeting zu diesem Thema hier an.

©Perspektiv-Consulting GmbH - Nur für den persönlichen Gebrauch, Vervielfältigung und Weitergabe, auch auszugsweise, untersagt!