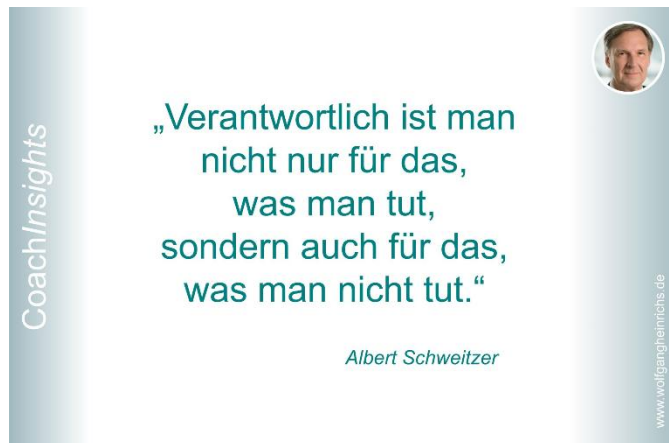


Zur Verantwortung für Nichthandeln



Das Zitat von Albert Schweitzer passt zum Führungsalltag und in die aktuelle Zeit. Es sind nicht immer die großen Entscheidungen oder Strategien, die Kultur und Zusammenleben prägen. Vielmehr sind es die Momente, in denen wir handeln könnten, es aber nicht tun.

Im Führungskontext denke ich beispielsweise an Situationen, in denen Führungskräfte ...

1 Ziele nicht klar formulieren.

Unklare Erwartungen führen zu Verwirrung und Interpretationen. Ziele, die nicht klar formuliert werden, werden auch nicht erreicht.

2 kein Feedback geben.

Wenn Feedback ausbleibt, verfestigen sich Einstellungen und Verhalten.

3 Konflikte laufen lassen.

Wenn mit Konflikten nicht proaktiv und konstruktiv umgegangen wird, schwelen sie und eskalieren.

4 Mitarbeitende nicht fördern.

Talente verdienen Aufmerksamkeit und Unterstützung. Wer nicht fördert, schadet dem Unternehmen, blockiert Potenzial und frustriert Menschen.

5 Verstöße gegen Werte und Regeln dulden.

Ein unkommentierter Regelverstoß wirkt wie eine Zustimmung. Wenn Werte nicht (vor)gelebt werden, nehmen Glaubwürdigkeit und Kultur Schaden.

6 nicht oder mangelhaft kommunizieren.

Defizite bei der Kommunikation führen zum Verlust von Orientierung, Vertrauen und Motivation. Gleichzeitig nehmen Fehler, Ineffizienzen und Konflikte zu. Eine Kultur des Schweigens befördert verpasste Chancen und die Eskalation von Krisen.

7 keine Ressourcen bereitstellen.

Wenn Teams für ihre Aufgaben keine ausreichenden Mittel bekommen (time, people, budget), erreichen sie ihre Ziele nicht. Wer sich nicht für Ressourcen einsetzt, lässt sein Team im Regen stehen.

8 keine Entscheidungen treffen.

Nicht-Entscheiden erzeugt Unsicherheit, schafft Raum für Spekulationen und öffnet Tür und Tor für parallele Machtstrukturen.

9 Meinungen ungeprüft übernehmen.

Mangelnde eigene Urteilsfähigkeit erhöht Manipulierbarkeit, verstärkt Vorurteile und Stereotypen, erzeugt Ungerechtigkeiten und erhöht das Risiko von Fehlentscheidungen.

10 kulturell fragwürdige Entwicklungen geschehen lassen.

Passives Verhalten in diesem Punkt führt zur Erosion der Wertebasis und zur Normalisierung von Fehlverhalten. Es entsteht ein Klima, das zur Abwanderung von Leistungsträgern, zu nachhaltigen Image- und Reputationsschäden bis hin zu existenziellen Risiken für die Organisation führen kann.

Kurz gesagt: Nichthandeln gestaltet Gegenwart und Zukunft viel stärker als Vielen bewusst ist. Wir alle sind verantwortlich - in Unternehmen und weit darüber hinaus.