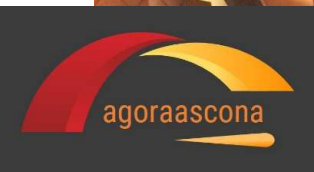


Leadership-Fragen, urphilosophische Fragen.

Marginalien von Peter Jankovsky (agoraascona.ch) zum Buch «Beyond Leadership» von Matthias Mölleney (HWZ, peopleExpert).



(1) Wer bin ich? Wer oder was soll ich werden? Was strebe ich an? Und mit wem soll ich arbeiten und meine Projekte voranbringen?

Diese Fragen stammen nicht nur aus dem Bereich der Psychologie und der Human Resources – sie sind auch ur-philosophisch. Schon Sokrates versucht, diese Fragen durch permanentes Ausfragen seiner Gesprächspartner zu beantworten: Die Menschen sollen selber eine Antwort finden.

Sein Schüler Platon entwickelt dann die explizite Lösung, „gut“ zu werden. Moralisch-ethisch gut, gesellschaftlich gut sowie gut im Sinne von leistungsfähig.

Und zwar durch die Analyse der Welt, der Analyse von Sachlagen.

(2) Dabei können Zweifel entstehen, die stark verunsichern. Doch der französische Philosoph René Descartes sieht eine Grundorientierung darin, dass wir allem Zweifel zum Trotz eine Sicherheit haben – nämlich das eigene analysierende Ich.

Und das gibt eine fundamentale Sicherheit. Gleichgültig, was sonst ist. Denn ich werde vorwärts gezogen, wie es der deutsche Philosoph Arthur Schopenhauer nahelegt, vorwärts gezogen und gleichzeitig drangsaliert von einem blinden Willen, der einfach sich selbst will. Der französische Philosoph Henri Bergson wiederum spricht hierbei vom „Élan Vital“.

Also können wir immer auf eine lebendige Denkdynamik zählen. Und dabei können Denken und Analyse eine Art «Kinderspiel» sein: Für den deutschen Denker Friedrich Nietzsche muss unser Ich zum spielenden Kind werden, um Neues zu entdecken und in seiner Entwicklung in neue Höhen aufzusteigen.

(3) Aber dann kommt der Zeitpunkt, da wir alles Spielen, Analysieren, Zweifeln hinter uns lassen müssen. Oder wie es der dänische Früh-Existenzialist Sören Kierkegaard formuliert: Wir müssen uns einen Ruck geben und springen – in die Entscheidung, in die Tat. Und das manchmal recht schnell, so wie der Kommandant einer Schlachtschiff-Flotte vor dem Kampf.

Wenn nicht jetzt, wann dann? So lautet Kierkegaards ewig aktuelle Leitfrage.

(4) Zweifeln, analysieren, spielerisch suchen und entscheiden: Alle diese von Philosophen beschriebenen Phasen des Ichs nützen dem Teambuilding und der Leadership in der Wirtschaft – sie verweisen auf Innovationsfähigkeit.

Doch hierzu braucht es ein entscheidendes Element: Das Gegenüber, das Du, wie es die deutschsprachigen Psychoanalytiker C.G. Jung und Erich Fromm beschreiben. Es gilt, vom Ich zum Du mit Hilfe des Eros und im Dialog eine direkte Brücke zu schlagen. Eros nicht im engen Sinne der Erotik, sondern Eros im weiten Verständnis als positive menschliche Energie, die uns alle durchdringt.

(5) Es gilt, geistig immer produktiv zu sein – zu den Mitmenschen hin, in Bezug auf mein Arbeitsteam und meine Familie. Dann erkenne ich mich selber besser und meine Fähigkeit, Visionen und Projekte zu entwickeln und zu realisieren.





(6) Im direkten Austausch von Ich und Du entsteht echtes Teambuilding. Dies, weil meine Personal Identity sich neu ausrichtet auf die Personal Identity des anderen. Dank Gemeinsamkeiten, dank einer Gemeinschaft, ohne markante Hierarchien, sondern auf gleicher Augenhöhe. Wir arbeiten füreinander, ich zugunsten der anderen, du zugunsten von mir, weil wir gemeinsame Ziele und eine gemeinsame Identität haben und eine positive Resonanz-Kultur pflegen – das ist die entscheidende Haltung.

Dann entstehen Visionen und Projekte, die eben langfristig tragbar sind. Dann können wir im Team neue Werte, neues Selbstvertrauen, neue Leadership für neue gemeinsame Ziele entwickeln. Dann aber überlegt auch jede und jeder von uns für sich alleine, was noch optimiert werden kann.

Wie das genau funktioniert, unmittelbar, schnell, spielerisch und doch langfristig, das zeigt Matthias Möllene in seinem Buch «Beyond Leadership» auf. Und hier und jetzt mit konkreten Dialog-Übungen, die geradezu befreiend wirken.

Peter Jankovsky, Ph.D., agoraascona.ch