

Barbara Thoma,
ARGO Personal-
entwicklung GmbH
T (01)369 77 00
M office@argo.at



People Management Teil 1

Gute Vorsätze – Warum eigentlich nicht?

56 Prozent der Neujahrsvorsätze scheitern in den ersten drei Monaten, wie die aktuelle Forsa-Studie belegt. Schade eigentlich, sind sie doch alle objektiv sinnvoll und erstrebenswert, von „Gesünder leben“ bis hin zu „Zeit für die Familie“. Wieso scheitern wir trotzdem? Von Barbara Thoma

Ein Grund gibt letztendlich den Ausschlag: Ein Jahreswechsel als Motivator rückt zu schnell wieder in den Hintergrund, als dass er eine tragfähige Basis für neue Vorhaben darstellen könnte. „Gesund leben“ ist eigentlich eine gute Sache, uneigentlich kommt aber dann doch die Faschingszeit, wieso nicht einfach erst später anfangen?

Die Parallelen zum Führungsalltag können nicht deutlicher sein: Eigentlich wissen wir, dass professionelles People Management wichtig ist, wenn nicht andere, dringende Ansprüche dann doch nur dieses eine Mal noch vorgezogen werden müssten. Ein Jahreswechsel ist kein ausreichender Grund, aus dem Teufelskreis der operativen Tagesbelastung auszusteigen. Was kann uns dann motivieren, unsere Führungsarbeit zu überdenken und neu zu gewichten?

Sie minimieren Risiko und gewinnen Reaktionsgeschwindigkeit für jede Form der betrieblichen Veränderung. Menschen und soziale Systeme unterliegen in ihrer Veränderbarkeit einer Eigenzeitlichkeit, die deutlich über den Vorstellungen wirtschaftlicher Changeprozesse liegt. Je stärker Ihre Führungspräsenz ist, je gezielter Interventionen gesetzt werden können, desto erfolgreicher steuern Sie Ihre Organisation durch die Stürme wirtschaftlichen Geschehens. Sie reduzieren operative Überlastung und gewinnen persönlichen Freiraum. Persönliche Work-Life-Balance steht am Wunschzettel von Managern ganz weit oben. Ein Wunsch, der sich dann realisieren lässt, wenn selbstverantwortliche Teamperformance ein schrittweises Zurückziehen aus Themenbereichen ermöglicht. Erfolgreiches Empowerment als das Ergebnis hochwertiger Führungsarbeit ist der Schlüssel dazu. Sie vermeiden den Verlust von High-Performern und erkennen Potenziale in den eigenen Reihen. Diese Herausforderung, die die Studie: „Wichtige Trends des Humankapitals“ (PWC 2006), neuerlich herausstreicht, kann nur durch strategisch orientierte Personalführung gemeistert werden. Warum also nicht: Gute Vorsätze für Ihre Führungsarbeit.