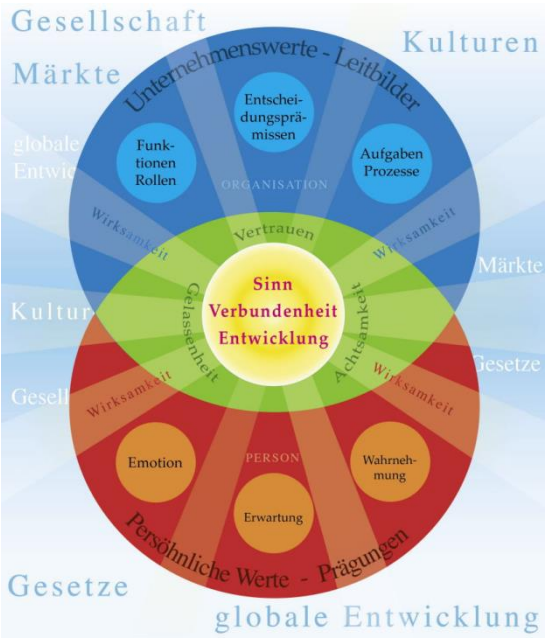
DAS REDMONT LEADERSHIP MODELL©



Das **Redmont Leadership Modell©** bietet Führungskräften eine Orientierung, um in dem komplexen Feld der Steuerung und Gestaltung von Organisationen und der Führung von Menschen und Teams zielgerichtet – ohne zu vereinfachen – wirkungsvoll intervenieren zu können. Hinter diesen Anregungen für die Praxis steht ein interdisziplinäres Konzept, in dem wir unsere Erfahrungen aus der Praxis mit Erkenntnissen der Systemtheorie und der Neurobiologie verknüpfen. Wir gehen davon aus, dass sich professionelle Führung alleine mit betriebswirtschaftlichen Dimensionen, etwas angereichert mit Psychologie und Soziologie, nicht mehr genügend beschreiben lässt. Seit Natur-, Sozial- und Geisteswissenschaften nach gemeinsamen Erkenntnissen suchen, bekommen Führungskräfte für ihre Praxis einerseits „wissenschaftlichen Boden“ für intuitiv richtiges Handeln und andererseits sehr deutlich Hinweise, was Quellen des Erfolges oder Misserfolges sein können.

In der Graphik haben wir jene Dimensionen skizziert, die durch aktives Leadership zu einem ausgewogenen, akzeptierten und erwünschten Zusammenwirken –dynamisches Gleichgewicht - gebracht werden sollen.

1. das Umfeld

Um Personen und Organisationen in ihrer Entwicklung und in ihren Handlungen zu verstehen, muss man stets den Kontext das Umfeld der Gesellschaft, Kulturen, Märkte, Gesetzen, der globalen Entwicklung und weiteren Einflussgrößen mit betrachten. Die Aufgabe von Leadership ist es, die Funktion und Ausrichtung des Unternehmens, ihre eigene Rolle und die vielfältigen Prozesse aus diesem Bezugsrahmen heraus zu gestalten zu beobachten und zu vermitteln.

2. die Organisation- blauer Kreis

Organisationen entwickeln im obigen Bezugsrahmenaus ihre jeweilige Funktion, ihre Vorstellung über sich selbst und drücken diese in Leitbildern und Unternehmenswerten aus, die entweder explizit und schriftlich festgehalten oder als „ungeschriebene Gesetze“ verankert sind. „Erlebbar“ und manifestiert werden die Unternehmenswerte in den:

2.1. Entscheidungsprämissen – wo nach werden Ereignisse bewertet, Optionen gefunden und selektiert („das machen wir, jenes nicht“)?

2.2. Funktionen / Rollen

Welche Binnendifferenzierung, welche Spielregeln und Erwartungsstrukturen haben sich ausgebildet (z.B.: zentral/dezentral, hierarchische oder mehr Teamstrukturen, Matrix oder Geschäftsfeldlogik)?

2.3. Aufgaben / Prozessen

Wie werden Aufgaben definiert, nach welchen Kriterien sind sie zu erfüllen, nach welcher Prozesslogik sind sie verknüpft, nach welchen Verantwortlichkeiten und Kompetenzen werden die Wertschöpfungsketten gemanagt (Zusammenhang mit Punkt 2)?

3. die Person - rote Kreis

Die Person mit ihre persönlichen Werten und Prägungen entscheidet (bewusst oder unbewusst) in ihrer Funktion als Organisationsmitglied ob und wie sie diese „zur Verfügung stellt" und wie sie mit möglichen Differenzen zur Organisation umgeht. Dimensionen der individuellen „Steuerung" des Verhaltens sind:

Wahrnehmung - Emotionen - Erwartungen

4. das Feld von Leadership - grüne Schnittmenge

Im Spannungsfeld und der „Gemengelage" von Organisation und Person ist Leadership wirksam, hier treffen beide Logiken und Dynamiken, die die besondere Herausforderung an Führung ausmacht, zusammen, das ist ihr Gestaltungsfeld. Um optimal wirksam sein zu können, sollte man über die spezifischen, unterschiedlichen Funktionsweisen Bescheid wissen. Für die Organisation liefert die Systemtheorie und Kybernetik (neben den Wirtschaftswissenschaften) die Grundlangen, für das Verstehen, wie Menschen warum wie handeln, öffnet die Hirnforschung neue Zugänge und klare Hinweise für die Praxis.

Im Zentrum stehen SINN – VERBUNDENHEIT – ENTWICKLUNG, die Quellen der Wirksamkeit. Wenn diese drei Kräfte alle Gestaltungsfelder durchdringen, kann Leadership seine schöpferische Kraft entfalten. Die aktuellen Erkenntnisse der Gehirnforschung können diese Dimensionen auch neurobiologisch begründen.

1.**SINN**

Verstehen, was, warum und wozu etwas getan oder unterlassen wird. Entscheidungen und Anforderungen in einen größeren Zusammenhang einordnen können.

2. **VERBUNDENHEIT**

Anerkennung, Wahrnehmen der Person, Identifikation und Wertschätzung

3. **ENTWICKLUNG**

Möglichkeiten der Entfaltung und der Autonomie

Wenn Sinn, Verbundenheit und Entwicklung als Gestaltungsaufgabe von Leadership im Spannungsfeld von Organisation und Person verstanden wird, dann entsteht Motivation, hohe gerichtete Energie, Gesundheit und Wirksamkeit.