

Die Rolle der Führungskraft in Veränderungsprozessen

Charlotte Blum

Studie 1: Wahrnehmung, Umgang und externe Ressourcen

Studien 2 & 3: interne & externe Ressourcen

Führungskraft



Fragestellung

Das Forschungsprojekt befasst sich mit der Rolle der Führungskraft in Veränderungsprozessen. Wie reagiert sie? Welche Strategien werden verwendet, um damit umzugehen? Welche Einflüsse auf ihr eigenes Wohlbefinden und das ihrer Mitarbeiter können beobachtet werden? Das Job-Demands-Resources Model fungiert als Rahmenmodell und wird erweitert um interne Ressourcen der Führungskräfte: Self-Leadership und Selbstwirksamkeit.

Einfluss der Führungskräfte auf ihre Mitarbeiter

Es soll untersucht werden, ob eine Führungskraft, die von internalen und externalen Ressourcen profitiert einen positiven Einfluss auf ihre Mitarbeiter hat. Welche Auswirkungen haben Selbstkenntnis, Selbstregulation und Selbstführung der Führungskräfte auf ihre Mitarbeiter? Gibt es einen Einfluss auf ihren eigenen Führungsstil und hat dies wiederum positive indirekte Effekte auf die Mitarbeiter?

Studie 1

Für die erste Studie wurden 25 Experteninterviews mit Führungskräften auf verschiedenen Führungsebenen, mit unterschiedlichen Führungsspannen und Arbeits- und Führungserfahrung durchgeführt. Der halbstrukturierte Interviewleitfaden umfasst 18 Fragen und die Interviews dauerten zwischen 18 und 65 Minuten, sie wurden per Telefon und persönlich durchgeführt.

Beispielfragen

- Können Sie mir 3 Adjektive nennen, die die Erstreaktionen Ihrer Gegenüber am besten beschreiben?
- Wie kamen diese Reaktionen bei Ihnen an?
- Wie würden Sie einen Reaktionsverlauf auf einen Change-Prozess beschreiben?
- Was haben Sie persönlich empfunden?
- Hatten Sie externe Unterstützung?

Anregungen

Die adäquate qualitative Auswertung (Transkription & qual. Inhaltsanalyse) stehen noch aus. Erste Eindrücke zeigen jedoch, dass auch Führungskräfte eine (emotionale) Reaktion durchlaufen, sowohl auf persönlich als auch in Bezug auf die Reaktion der Mitarbeiter. Weiterhin halten sie für besonders wichtig:

- Auseinandersetzung und Analyse
- Externale Unterstützung für eine Außenperspektive
- Selbstreflexion und
- Authentizität in der Kommunikation und Überzeugungsarbeit

Studie 2 & 3

Für die zweite und dritte Studie soll eine Online-Erhebung stattfinden, die sowohl externe (Supervision, Coaching, kollegiale Beratung, etc.) als auch interne Ressourcen (Self-Leadership, Selbstwirksamkeit, Change-Selbstwirksamkeit) im Rahmen des JDR-Modells erhebt. Es sollen Zusammenhänge mit dem Wohlbefinden der Führungskräfte und ihrer Mitarbeiter, authentischer Führung und Self-Awareness betrachtet werden.

Annahmen und Aussichten

Es wird angenommen, dass der Zugriff auf externe wie interne Ressourcen das Wohlbefinden der Führungskräfte fördert, ihre Selbstkenntnis steigert und damit authentische Führung begünstigt.

Kontakt
Charlotte Blum
E-Mail: charlotteblum@mac.com