



Meine Sicht auf die Dinge

Über Aktion, Reaktion und die Hochleistungskultur



Foto: PantherMedia/styl



*Jeder Mensch blüht
in seiner Kultur auf*



Sven Hantel, Leadership Coach & Mentor,
Deutsche Bahn AG

In einer neuen Kolumne möchte ich mit Ihnen meine ganz eigene Sicht auf konkrete Themen rund um Menschen in Beruf und Führungsverantwortung teilen. Lassen Sie sich inspirieren, zum Nachdenken, Nicken, Kopfschütteln, Diskutieren, Weitersagen. Ich freue mich auf Ihre Meinung und Ihr Feedback. In der ersten Folge geht es um den Begriff der Hochleistungskultur.

Kennen Sie das Gefühl, dass manchmal schon ein flüchtig gehörter Begriff reicht, um bei Ihnen eine heftige Reaktion auszulösen? Eine Reaktion mit erhöhtem Blutdruck sowie innerem und hörbarem äußeren Widerstand?

Das letzte Mal, als mir das passiert ist, war es der Begriff „Hochleistungskultur“. Der Begriff fiel im Zusammenhang mit der Idee einer Kollegin, sich mit ausgewählten Mitarbeitenden diesem Thema zu nähern und dann eine Hochleistungskultur in ihrem Bereich zu etablieren.

Warum war ich bei dem Wort sofort im Widerstand? Wahrscheinlich deshalb, weil meine spontane Visualisierung die des Hamsterrades war und die verzweifelte Suche nach Möglichkeiten, die Geschwindigkeit für mehr Leistung weiter zu erhöhen. Den Drehzahlmesser sozusagen in den roten oder dunkelroten Bereich zu bewegen.

Manchmal ist es vorteilhaft, dem ersten Reiz nicht eine sofortige Reaktion folgen zu lassen und über den kleinen Umweg einer Reflexion zu gehen. So auch in diesem Fall bei mir. Auf den zweiten Blick teilte sich nämlich für mich der Begriff „Hochleistungskultur“ in die Worte „Leistung“ und „Kultur“ und es entstand ein völlig anderes Bild, ein Bild von zwei für mich positiv besetzten Substantiven.

Leistung und auch Erfolg sind für mich persönliche und unternehmerische Motivatoren, Gründe warum ich versuche, immer besser zu werden und dabei an meine Grenzen gehe. Und es ist auch überhaupt nichts Verwerfliches daran, Leistung zu fordern und zu fördern, denn das ist der Sinn von Arbeit. Dazu bin ich zutiefst davon überzeugt, dass der Wunsch, etwas zu leisten, in uns Menschen steckt. Was ich dazu brauche, das sind ein positives Umfeld, gute Rahmenbedingungen, ein Vertrauen in meine Fähigkeiten, Menschen, die an mich glauben und mir den Kopf geraderücken, falls erforderlich.

Und schon sind wir bei der Kultur. Einige Fragen können bei der Annäherung helfen. Die Antworten sind so individuell wie wir Menschen, denn jeder Mensch blüht in seiner Kultur auf.

Da ist zum Beispiel die Frage, welche Kultur braucht es, damit jeder an seinem Platz die bestmögliche Leistung erbringt und damit erfolgreich ist? Oder die Frage, wenn leistungsfördernde Kultur etwas Individuelles ist: Was machen wir dann in Unternehmen und in Teams mit der Kultur?

Ich empfinde es als unabdingbare Voraussetzung, ohne den Anspruch einer Kultur für Alle, dass Unternehmen einen Rahmen aus Werten und einem Kompass schaffen. Daraus entstehen viele Kulturen im Unternehmen und in Summe vielleicht eine Unternehmenskultur.

Dazu sollten wir unserer Neugier freien Lauf lassen, um den Menschen im Team neben mir hinter der Stellenbeschreibung kennenzulernen. Womit wir uns oft noch schwertun, ist es transparent und offen unsere eigenen „Kultur“-Bedürfnisse darzulegen.

Wie wäre es, aus all diesen Dingen den eigenen Teamkompass zu schaffen und diesen ernsthaft erleb- und einforderbar zu machen. Dabei sehe ich das Team als Ganzes, ohne eine Kulturverantwortung aus hierarchischen Strukturen, oder anders ausgedrückt, für die Kultur sind alle verantwortlich, wie in einer Familie. Deshalb ist auch eine emotionale Bindung im Team so wichtig. Die Arbeit daran ist mühevoll und lohnend zugleich.

Und trotzdem wünsche ich mir die Führungskraft in der gelebten Rolle eines Kulturbeauftragten. Eine Führungskraft, die sich aus Überzeugung die Zeit für Kultur nimmt und dem Team für seine Entwicklung den notwendigen Raum gibt. Eine, die Rahmenbedingungen hinterfragt, Kulturbedingungen schafft und als emotionaler Leader immer wieder inspiriert.

Zum Abschluss, wenn es bei der „Hochleistungskultur“ nicht das Bild des Hamsterrades ist, was ist es dann? Vielleicht eine Waage in Balance: Auf der einen Seite die bestmögliche Leistung und auf der anderen Seite die Zufriedenheit der Menschen, die dafür tagtäglich arbeiten.

Reflexionsfragen

Wo sehen Sie Ihr Team in Sachen einer für Sie persönlich leistungsfördernden Kultur?

Welche Kultur ist für Sie persönlich leistungsfördernd und was benötigen Sie, um erfolgreich zu sein? ■

Kontakt

svn.hantel@deutschebahn.com

Lesen Sie auch

**„Big Boss Theory“:
Gute Führung geht anders**

Deine Bahn 9/2023

DB Akademie – Wir bewegen Führung

Deine Bahn 12/2022

**Das Potenzial von Coaching
für ein starkes Team DB**

Deine Bahn 9/2022