

Rezension

Zu Audio Nr 440 „Verantwortungskultur in Organisationsbeziehungen“ von Bernd Schmid

von Gabriele Haas

1. Bewertung

Warum ist der Inhalt wichtig?

Das Wahrnehmen von Verantwortung und die optimale Gestaltung von Verantwortungszusammenhängen ist die Basis für effektive Gestaltung und Steuerung von Unternehmensprozessen. Anhand von Beispielen wird die Bedeutsamkeit der beiden zentralen Begriffe „Verantwortung für ...“ und „Verantwortung bezogen auf ...“ transparent.

Was ist im Audio zu hören?

- + Begriffsdefinition der Verantwortung
- + Bedeutsamkeit von einer gelebten Kommunikationskultur in Bezug auf Verantwortungskklärung
- + Erläuterung der Begriffe Verantwortungserosion und Verantwortungskonfusion
- + Symbiotische Beziehungen im Kontext der Verantwortungskultur in Organisationsbeziehungen

Wer würde den Artikel mit Gewinn hören?

Führungskräfte, Berater, die für sich die Dynamik von Verantwortungskultur in Organisationen verstehen und dann auch entsprechend agieren möchten.

Und nach dem Hören der Ausführungen?

Kernpunkt war bei mir der Gedanke „Verantwortung bezogen auf ...“. – Hier kann ein sensibler Umgang und der Blick für das größere Ganze zu effektiveren und sinnvoller Systemlösungen führen, als dies der Fall ist bei alleiniger Betrachtung von „Verantwortung für ...“. Es gilt eine Haltung für verantwortliches Handeln zu entwickeln, sodass neben dem eigenen Bereich das größere Ganze im Blickfeld bleibt und damit sinnvolle Systemlösungen entwickelt werden.

2. Zusammenfassung

Das Audio befasst sich mit Verantwortungskultur in Organisationsbeziehungen und den häufig auftretenden Unklarheiten in Form von symbiotischen Beziehungen.

Kernfrage ist dabei immer: WER hat auf WELCHE Fragen eine Antwort zu geben und werden im System wirklich **die** relevanten Fragen gestellt? Des weiteren ist von Bedeutung, ob das System auch in der Lage ist Prozesse zu initiieren, um diese relevanten Fragen zu beantworten. Dazu braucht es verantwortliches Handeln.

Verantwortlich handeln heißt, eine Haltung zu entwickeln, um die eigene Verantwortung zu übernehmen (= Verantwortung FÜR ...) und auch die komplementäre Verantwortung im Blickfeld zu haben (= Verantwortung BEZOGEN

AUF ...) und entsprechend zu agieren, um eine sinnvolle Systemlösung sicherzustellen.

Die wesentlichen Komponenten, um Verantwortung wahrzunehmen, sind die Klärung der Qualifikation und der Ressourcen (Zeit, Geld, Macht) und die Autorisierung.

Führungskräfte müssen daher in der Lage sein, Landkarten und Architekturen zu entwickeln, um Personen und Abteilungen in Verantwortung zu bringen, sodass diese sinnhaft aufeinander bezogen agieren.

Störungen in einem System komplementärer Verantwortung können beschrieben werden mit:

Verantwortungskonfusion: Man fühlt sich für die Belange anderer verantwortlich und vernachlässigt dabei die eigenen.

Verantwortungserosion: Die wesentlichen Fragen einer Organisation werden nicht wirksam beantwortet, d. h. sie werden auch teilweise nicht gestellt.

Symbiotische Beziehungen im Kontext der Verantwortung bedeutet, dass Verantwortung nicht wahrgenommen oder verschoben wird. Das führt teilweise zu Unbehagen, mit dem Mitarbeiter bereit sind zu leben oder sie versuchen eine Klärung zu erzielen.