

## Buchtipps

# Warum wir Führung und Karriere trennen sollten

Wie sind Sie zur Führung gekommen? Sind Sie auch «hineingerutscht» ohne Ahnung, was da auf Sie zukommt? Leider passiert das heute noch viel zu oft. Die Führung verkommt dadurch zum notwendigen Übel einer Karriere – und wird auch so wahrgenommen. Wie können wir das ändern? Das Buch «Führen mit der T.I.G.E.R.-Methode» (Haufe) soll Abhilfe schaffen.

Text: **Martin Buerki** Bilder: **Haufe-Verlag**



Das Buch: «Führen mit der T.I.G.E.R.-Methode».

Konzepte wie Holokratie, Selbstorganisation oder New Work befeuern die Fantasie, dass die Arbeitswelt schon bald ohne Führung auskomme. Doch das Gegenteil wird sich einstellen: Es braucht nicht weniger, sondern eine andere Führung – ein Rollenwechsel steht an.

### Was bedeutet Karriere?

Über Jahrzehnte wurde eine schicksalsträchtige Verbindung gepflegt: Die Bedeutung einer Karriere wächst mit der Anzahl der Geführten. Wenn jedoch viele Menschen geführt werden sollten, nur weil die Position dies fordert, Führende dieser Aufgabe jedoch ausweichen, dann entsteht individueller und kollektiver Schaden. Wer bezahlt? Zuerst einmal die Führenden selber, denn sie kommen nicht weiter, erschweren Integration, Wissenstausch

und Kooperation. Mitarbeitende bezahlen, weil deren Potenziale weder ausgeschöpft noch ausgebaut werden. Und Kunden bezahlen, weil Führende als Flaschenhals die Lösungsentwicklung verzögern. Dann bezahlt auch das Unternehmen, weil ihm die Innovationskraft und der Mut zu Experimenten fehlen und damit ein Abstieg in untere Ligen droht. Und schliesslich zahlt die Gesellschaft, denn alle diese Erfahrungen schmälern in nachfolgenden Generationen die Vorfreude auf die Führungsaufgabe drastisch.

### Mitarbeitende fordern Wandel der Führungsrolle

Zum ersten Mal in der modernen Geschichte haben Mitarbeitende heute konkrete (und hohe) Erwartungen an Führende – nicht umgekehrt. Sie verschieben damit den Fokus auf die künftige Wirkung der Führenden: Weshalb und wozu führen? Die Liste neuer Führungskompetenzen wächst quasi täglich. Gerade deshalb benötigen Führende einen Orientierungsrahmen, eine zukunftstaugliche Haltung: anderen zum Erfolg verhelfen. Dann blühen nicht nur Mitarbeitende auf, sondern auch sie – und das Unternehmen. Doch damit ist ein bedeutender Rollenwechsel vom (selber) Erledigenden zum Gestaltenden verbunden. Dieser gelingt mit einem Satz praktischer Aufgaben.

### Eine Methode für den Führungsalltag

Diese Aufgaben bilden gemeinsam den Kern der Führung. Sie sind quasi die Essenz dessen, wie Führung wirken sollte – heute und morgen. Sie bilden die Bausteine der T.I.G.E.R.-Methode. Sie hilft bereits einer Hundertschaft an Führenden, den geschilderten Herausforderungen konkret und mit

Freude zu begegnen. Und sie ermöglicht, dass Führung unabhängig von Funktion, Position oder Karriere wirksam wahrgenommen werden kann – eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche, chancenorientierte Unternehmensentwicklung. 

---

Martin Buerki

---



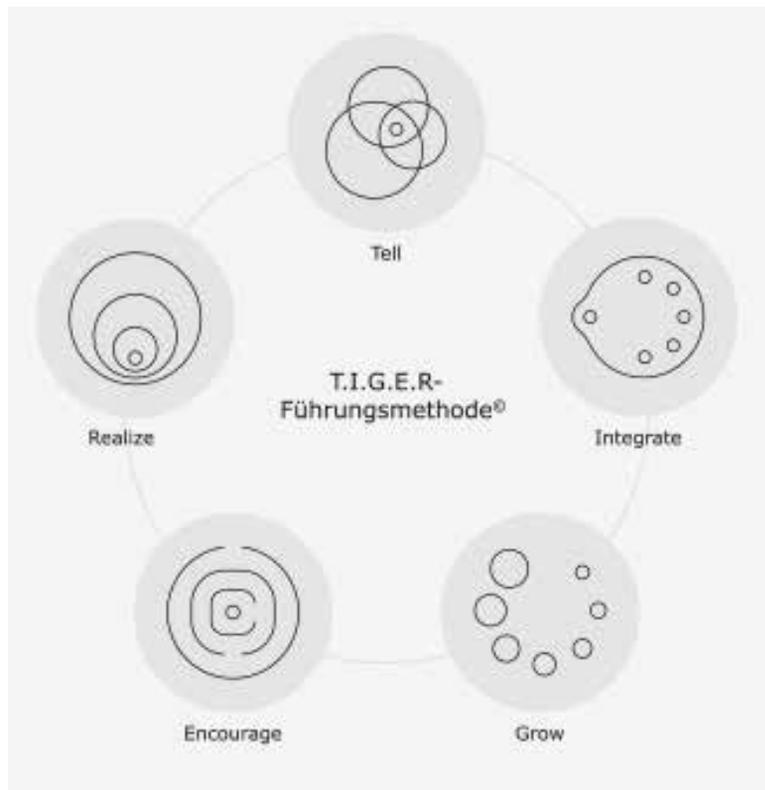
Die meisten Unternehmen bekunden Mühe mit Veränderungen. Weshalb? Und welches Licht fällt dabei auf die Führung? Wie müssten Führende heute und morgen begleitet und gefördert werden? Diesen und weiteren Fragen widmet sich Martin Buerki mit Passion. Für seine Arbeit nutzt er unter anderem die Erkenntnisse der positiven Psychologie, der Verhaltensökonomie und der Biologie. Er hilft Führenden, den Kern der Führung umzusetzen, die Immunity to Change (ITC) zu überwinden und kontinuierlich über sich selbst hinauszuwachsen. Er verfügt über ein Doktorat in Betriebs- und Volkswirtschaften sowie ein ITC-Facilitator-Diplom der Universität Harvard. Als Speaker und Autor vertritt er eine Perspektive auf die Führung, die den Menschen und seine Potenziale entwickelt.

[www.martinbuerki.com](http://www.martinbuerki.com)

---

Führen mit der T.I.G.E.R.-Methode

Das Buch «Führen mit der T.I.G.E.R.-Methode» zeigt auf, wie der dringend notwendige Rollenwechsel der Führenden gelingt. Die Leser werden entlang der fünf Kernaufgaben Tell, Integrate, Grow, Encourage und Realize durch den Prozess geführt.



**Tell – wie Sie Mitarbeitende mit Ihrer Absicht bewegen**

Komfortzonen verhindern Bewegung. Schaffen Sie einen spannenden Sog, der Mitarbeitende anzieht: Bieten Sie Sinn, erzeugen Sie Resonanz und erleichtern Sie Kongruenz.

**Integrate – wie Sie Mitarbeitende zu initiativen, agilen und vielseitigen Kollektiven verbinden**

Kooperation erfolgt heute virtuell, schnell, punktuell und vielseitig. Bauen und festigen Sie die dafür nötige Basis: Vermitteln Sie Kultur, schenken Sie Vertrauen und pflegen Sie die schützende Membran.

**Grow – wie Sie Potenziale in Mitarbeitenden entfalten und neue Chancen schaffen**

Positive Emotionen fördern Engagement, Kreativität und Mut der Mitarbeitenden. Stärken Sie deren psychologisches Rückgrat, vervielfachen sich die Chancen am Markt.

**Encourage – wie Sie Mitarbeitende befähigen, sich selbst und anderen zu helfen**

Überholte Denkmuster bremsen Mitarbeitende. Lernen und leben Sie die Rolle als Coach und graben Sie Glaubenssätze aus.

**Realize – wie Sie den Erfolg der Mitarbeitenden festigen und multiplizieren**

Erfolge katapultieren Mitarbeitende auf neue Niveaus. Helfen Sie ihnen, die eigene Leistung und Entwicklung zu erkennen. Und legen Sie die Latte höher.

ANZEIGE



Beste Visibilität ist einer der vielen Vorteile von Werbung bei den VBZ. Alle anderen erfahren Sie in Tram und Bus. Und natürlich auf [vbz.ch/trafficmedia](http://vbz.ch/trafficmedia) oder bei Telefon 044 411 41 23.