

Frisch in Führung

Die Akademie für Fort- und Weiterbildung der Bayerischen Architektenkammer bietet am 16. und 17. November 2023 erstmals ein Seminar für junge Führungskräfte in Architekturbüros an und für solche, die es werden wollen.

Was bringt dieses Seminar? Das hat Verena Rommel-Scholz die Dozentinnen Nicola Disko und Eva Wolf, beide Architektinnen und zertifizierte Moderatorinnen, für DABRegional Bayern gefragt.

DABRegional Bayern: Warum ein Seminar für junge Führungskräfte?

Nicola Disko: Junge Architekt:innen kommen oft in Führungspositionen, weil sie fachlich hervorragende Leistung bringen: Sie sind Meister im kreativen Arbeiten, in der Planung und Koordination von Projekten oder im Managen von Baustellen. Plötzlich erhalten sie Verantwortung für Mitarbeitende, sollen deren individuellen Bedürfnisse erkennen, eine förderliche Teamkultur schaffen, Empathie zeigen, motivieren, inspirieren, Visionen geben. Es hilft, ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, was diese Rolle ausmacht.

Eva Wolf: Genau hier setzt unser Seminar an. Wir werfen einen Blick auf den äußeren Kontext einer Führungsrolle und geben der/dem Einzelnen die Möglichkeit zu reflektieren: Was habe ich für Fähigkeiten und was genau ist mir wichtig? Wie kann ich meine Rolle stimmig ausfüllen, professionell und menschlich zugleich? Welche Werkzeuge und Methoden der Kommunikation sind für mich passend?

DAB: Vor welchen Herausforderungen stehen Führungspersonen in Planungsbüros?

EW: Architekturbüros stecken oft ihr ganzes Herzblut in die Projektentwicklung. Die verschiedenen Rollen der Mitarbeit und unterschiedlichen Erwartungen werden meist nicht so aktiv diskutiert. Zudem sind viele Büros auf ein, zwei, drei Persönlichkeiten – meist die Firmengründer – ausgerichtet. Da steckt man als Teamleitung schnell in einer Sandwichposition und kämpft mit wellenartigen Phasen der Belastung zwischen Wettbewerben und Projekten.

ND: Und man muss auch noch die Balance zwischen Kreativität, präziser Planung und den fi-

xen Zeit- und Kostenvorstellungen des Auftraggebers finden.

DAB: „Schlechter Führungsstil“ gilt als Ursache für eine erhöhte psychische Belastung am Arbeitsplatz. Was ist „schlechter Führungsstil“ und was macht ihn für ein Team belastend?

ND: Der am häufigsten genannte Grund für Kündigungen ist das Verhältnis zur Führungskraft. Mitarbeitende wollen als Menschen gesehen, anerkannt und gefördert werden und möchten in einer angenehmen Arbeitsatmosphäre arbeiten. Ist das nicht gegeben, kann die Konsequenz eine innere Kündigung sein – oder Wechsel.

EW: Man kann auch fragen: „Für wen schlecht?“ Für eine Führungsperson, die vielleicht keine Kapazität hat, ihre Rolle zu reflektieren, entstehen auch Belastungen. Werden Entscheidungen verschoben oder bleibt die Transparenz auf der Strecke, hilft das niemanden.

DAB: Sie waren lange als Architektinnen tätig und arbeiten nun als Mediatorinnen und Coaches. Was ist hier eine typische Erfahrung mit Führung?

ND: Häufig schwärmt die Führung von „flachen Hierarchien“. In einer Teamklärung zeigt sich aber, dass auch diese vollkommen von den operativen Aufgaben eines Projektes eingenommen ist. Überraschend zu hören ist es dann, dass das Team eine Führungspersönlichkeit vermisst.

DAB: Ihr Seminar richtet sich an neue und angehende Führungskräfte. Brauchen „alte“ Führungskräfte keine Schulung?

Infos und Buchung:
tinyurl.com/w7aj698v



Foto: Privat

ND: Neuer Schwung für alte Hasen? Wer neugierig bleibt ist nicht alt! Ich bin davon überzeugt, dass es immer gut tut, sich mit sich selbst und der eigenen Rolle auseinanderzusetzen. Egal, wie frisch. Egal, ob Führung oder nicht. Mit diesem Seminar wollen wir uns aber gezielt an die Leute wenden, die sich in der Führungsrolle erst finden.

DAB: Wandelt sich der Führungsstil derzeit?

EW: Unsere Welt wird immer fluider, komplexer und unberechenbarer. Unternehmen kommen gar nicht darum herum, sich zu verändern. Das hat Auswirkungen auf den Führungsstil und ist Herausforderung und Chance zugleich – auch um herauszufinden, wie Führung individuell stimmig ist.

ND: Nicht nur die Umwelt, auch die Mitarbeitenden ändern sich: Sie wollen nicht mehr nur ausführen, sondern mitdenken, mitreden, mitbestimmen. In diesem Umfeld eine Führungsrolle zu übernehmen, bedarf innerer Klarheit, Reflektiertheit und der Bereitschaft, sich anzupassen.

DAB: Haben Sie noch einen Tipp für junge Führungskräfte?

ND: Bei allem kreativen Chaos, das der Architektenberuf mit sich bringt, eine transparente, greifbare und klare Kommunikation hilft allen.

EW: Reflektieren und frühzeitig anfangen, gemeinsame Erwartungen zur Zusammenarbeit stimmig anzusprechen, neugierig zu sein auf all die Potentiale, die sich zeigen können. □