



Österreichische Vereinigung
für Supervision und Coaching

Mitglied der ANSE
Association of National Organisations
for Supervision in Europe

Presseinformation | Wien, 22. Juni 2023

New Work: Grenzen schaffen Freiheit

Wie Führungskräfte mit klaren Grenzen Orientierung geben

Die Diskussion um New Work, sprich Arbeitszeitverkürzung, Home-Office, Flexibilität etc. kann zu Konflikten und Verunsicherung führen. Grenzen geben Orientierung und führen dazu, dass Menschen mit unterschiedlichen Ansichten und Wünschen harmonischer zusammenarbeiten können. Vorausgesetzt die gesetzten Grenzen werden von allen akzeptiert und gelebt, führt dieser Rahmen im Endeffekt zu mehr Freiheit.

New Work bietet enorme Chancen für Unternehmen, birgt aber gleichzeitig ein Konfliktpotenzial, wenn die Orientierung fehlt. „Egal, wie selbständig und agil Mitarbeiter*innen sind, in jedem Arbeitsumfeld braucht es Grenzen. New Work heißt nicht, dass jede*r tut was er will. Agiles Arbeiten funktioniert nur in einem begrenzten Rahmen, der Orientierung gibt und Sicherheit schafft“, sagt Patrizia Tonin, Vorstandsmitglied der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS). Die Expertin erklärt, welche Aspekte beim Setzen von Grenzen wichtig sind.

Gesunde Grenzen, ohne Konflikte

Für ein gutes Arbeitsumfeld braucht es einen klaren Arbeitsrahmen. „Führungskräfte müssen in der Lage sein, gesunde Grenzen zu setzen“, erklärt Tonin. Sie empfiehlt Führungskräften, offen und ehrlich über ihre Erwartungen zu sprechen und Mitarbeiter*innen miteinzubeziehen. Das ermöglicht Missverständnisse zu vermeiden und Konflikten vorzubeugen. Außerdem schaffen Führungskräfte ein Klima von Akzeptanz, wenn sie beim Festlegen von Richtlinien und Grenzen die Ideen und Perspektiven des Teams miteinbeziehen. Konstruktives Feedback von beiden Seiten führt zu gegenseitigem Verständnis und einer Weiterentwicklung des gesamten Teams.

Auch Führungskräfte brauchen Grenzen

Um Grenzen setzen zu können, muss man die eigenen Grenzen kennen. Für eine Führungskraft ist es essenziell zu wissen, wo sie für sich selbst die Grenzen zieht. Das können Ressourcengrenzen, organisationale, fachliche oder auch persönliche Grenzen sein. „Es macht Führungskräfte sympathisch, wenn sie anerkennen, dass sie nicht alles wissen oder alles

alleine erledigen können“, erklärt Tonin. Gute Führungskräfte wissen, dass sie nicht in allen Bereichen Expert*innen sein können. „Moderne Chef*innen sind für ihre Teams keine makellosen Anführer*innen, sondern fungieren viel mehr als Motivator*innen oder Mentor*innen und sind Sparrings-Partner*innen für ihre Mitarbeiter*innen“, so die Expertin. Führungskräfte sollten sich auf das Fachwissen ihrer Teammitglieder verlassen und deren Expert*innenwissen nutzen. Dafür braucht es Delegationskompetenz, die Fähigkeit Verantwortlichkeiten zu delegieren und sicherzustellen, dass Teammitglieder ihre Aufgaben eigenständig erledigen können. Und vor allem braucht es gegenseitiges Vertrauen. Darüber hinaus ist es wichtig, dass Führungskräfte erkennen, wann sie überlastet sind und entsprechend Stopp sagen. „Die inneren Erwartungen an die Führungsrolle können sich zu richtigen Stressoren auswachsen, wenn sie überzogene Forderungen an die eigene Leistungsfähigkeit stellen und persönliche Grenzen negieren“, sagt Tonin.

Unterstützung von außen

Führungskräfte haben natürlich eine Vorbildfunktion und können nicht alle Entscheidungen ans Team delegieren. Sie müssen trotzdem nicht alleine agieren. „Unterstützungsangebote in Anspruch zu nehmen, ist kein Zeichen von Schwäche. Im Gegenteil – Menschen, die in der Lage sind, sich Input von außen zu holen, bauen die eigenen Stärken aus und nutzen ihr gesamtes Potenzial“, sagt Tonin. Ein*e Coach*in kann einer Führungskraft eine unterstützende und vertrauliche Umgebung bieten, in der sie über ihre Herausforderungen sprechen kann. Die Reflexion der eigenen Bedürfnisse und Werte ermöglicht es, Grenzen besser zu erkennen, zu akzeptieren und zufriedenstellend zu navigieren. Im Coaching können Führungskräfte auch ihre Kommunikationsfähigkeiten verbessern, damit sie besser in der Lage sind, konstruktiv und professionell klare Erwartungen und Grenzen zu setzen und gleichzeitig ein positives Arbeitsklima zu schaffen. „Insgesamt kann Coaching Führungskräften dabei helfen, ihre Führungsqualitäten zu stärken, gesunde Grenzen zu setzen und ein produktives Arbeitsumfeld zu schaffen, das das Wachstum und Wohlbefinden aller Beteiligten fördert“, sagt Tonin.

Foto, Abdruck honorarfrei

Patrizia Tonin, Vorstandsmitglied ÖVS © Tom Poe Photography

Über die Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS)

Die Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS) ist der österreichische Berufsverband für Supervision und Coaching, dem mehr als 1.300 qualifizierte Supervisor*innen angehören. Die ÖVS hat ihren Sitz in Wien, verfügt über Vertretungen in allen Bundesländern und ist Mitbegründer des europäischen Dachverbands ANSE (Association of National Organisations for Supervision in Europe), wodurch sie federführend an der qualitativen Entwicklung von Supervision, Coaching und Organisationsberatung in Europa beteiligt ist. Die Vereinigung wurde 1994 gegründet, um die Qualität von Supervision und Coaching in Österreich zu sichern und anerkannte Qualitätskriterien einzuführen. Mitglieder müssen eine ÖVS-zertifizierte Ausbildung nachweisen und ihr Können alle drei Jahre erneut überprüfen. www.oevs.or.at

Pressekontakt:

Wolf Mandl, MA

Himmelhoch GmbH

Wohlebengasse 4 / 6+7, 1040 Wien

M: +43 676 774 33 28

E: wolf.mandl@himmelhoch.at