Führung emotional und digital, das ist genial.
Sie haben die Qual der Wahl…

Lesezeit 5 Minuten

Führen mit dem Modell der Triagilität

Teil I: Das Modell

Sie suchen einen neuen Impuls für Ihre Führung, um den veränderten Rahmenbedingungen im Kontext Mitarbeiter / Führungskraft Rechnung zu tragen? Hier ist er!

In diesem Artikel stelle ich das Modell der Triagilität vor, in dem ich von der Bedürfnispyramide von A. Maslow und vom Aktivmodell (aus dem Neuroleadership) von Peters/Ghadiri die besten Gedanken vereine. Dabei übertrage ich die Anschauung der Grundbedürfnisse von Maslow auf eine Arbeitssituation. Das Ergebnis ist: Triagilität!

Der steigende Grad der Digitalisierung verändert zunehmend das Leben eines einzelnen Menschen, sowie das Leben unserer Gesellschaft insgesamt und nimmt so immer größeren Einfluss auf unseren Tagesablauf. Das gilt für unser aller Privatleben, aber umso mehr für die Arbeitswelt. Neue Herausforderungen brauchen neue Lösungswege und die gelebte Führungskultur in Deutschland wird den aktuellen Veränderungen durch die Digitalisierung nicht mehr gerecht. Hier kommt mein Angebot eines praxiserprobten Führungsmodells.

Bedeutung/Definition:
Triagilität setzt sich aus den Worten Tri (drei) und Agilität[1] zusammen. Triagilität bedeutet, sich flexibel, proaktiv und antizipativ in der Führung zu verhalten.

Im Beitragsbild sehen Sie die drei Parameter **Mitarbeiter** (Grundbedürfnisse), **Beziehung** (Mitarbeiterorientierte Führung) und **Aktion** (Handlungsorientierte Führung) gleichberechtigt in Zeit und Bedeutung nebeneinanderstehen. Eine Führungskraft muss in Zukunft gleichermaßen die Bedürfnisse eines Mitarbeiters berücksichtigen, Identifikation mit dem Team und der Organisation schaffen und mit den Kollegen gemeinsam und erfolgreich Ziele erreichen. Die Komplexität einer Führungsaufgabe nimmt deutlich zu und erfordert zwei neue Führungsrollen, die es bisher so nicht gab:

1. den **LernCoach**[2], der das Lernen organisiert und begleitet
2. den **LeaderTeacher**[3], der seine Mitarbeiter selbst unterrichtet,

um seine Vorbildrolle zu stärken und seine Mitarbeiter bei der persönlichen Weiterentwicklung zu fördern.

---

1 Anpassung eines Unternehmens (Managements) an seine Umwelt, möglichst schnell, innovativ und antizipativ zu agieren

2+3 Vgl. Uffmann (2018), Führungspraxis S. 144

In der Führungsrolle als **LernCoach** ist man Captain und Trainer und dadurch Entwicklungsbegleiter einzelner Mitarbeiter oder ganzer Teams, wobei durch die Nähe zum Mitarbeiter Defizite und Ressourcen erkannt und Lernfelder gemeinsam definiert werden. Die Führungskraft begleitet als Organisator die Durchführung der definierten Maßnahmen und misst den Lernerfolg an der nachhaltigen Umsetzung der neu erworbenen Fähigkeiten in der Praxis.

Der LeaderTeacher gibt sein persönliches Fach- und/oder Führungswissen an seine ihm direkt unterstellten Mitarbeiter weiter und trägt so zu deren Weiterentwicklung bei. Die Ausbildung erfolgt in Form eines Frontalunterrichtes in kleinen Gruppen mit Impulsen aus der Trainerrolle. Beide Führungsrollen zahlen auf die neue Währung für Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiter im Unternehmen zu halten ein: **Weiterentwicklung von Menschen**. Dabei stellt das Modell der Triagilität die Arbeitsgrundlage dar.

Lernen wird **der Erfolgsfaktor** für Organisationen in der Zukunft sein und Unternehmen sind gut beraten, ihre Führungskräfte auf obige neue Führungsrollen vorzubereiten. Im Tempo der zunehmenden Digitalisierung steigt die Weiterbildungserfordernis an Mitarbeiter, die, wie Deloitte[4] untersucht hat, von sich heraus keine Notwendigkeit für Weiterbildung erkennen (57% der Teilnehmer), weil niemand den Mitarbeitern sagt, was sie lernen sollen und sie nicht von ihrem Arbeitsumfeld unterstützt werden.

Fazit: Die Anforderung für lebenslanges Lernen ist größer denn je, allerdings müssen Unternehmen zuerst die Einsicht und Bereitschaft ihrer Führungskräfte für eine aktive Umsetzung obiger Führungsrollen schaffen!

Die folgenden wöchentlichen Artikel werden detailliert auf die im Bild erkennbaren Dreiecke *Mitarbeiter / Beziehung / Aktion* eingehen und

einen Praxistipp - aus der Praxis, für die Praxis – mit beinhalten.

Soweit genug für heute, denn…

Wer hat an der Uhr gedreht?
Ist es wirklich schon so spät?
Heute ist nicht alle Tage. Ich komm' wieder, keine Frage.

Ihr

Frank Uffmann

---

[4] Vgl. C. Püttner, 15.01.2019 CIO, Artikel **Mitarbeiter ignorieren digitalen Change**