

Lehrberuf und Journalismus

Anforderungen im Vergleich, Führung in Expertenorganisationen, Alignment

Feierabendgespräch mit Res Strehle

profilQ.ch - Exzellenzforum Gastgeberschulen Schulvisite, Zürich, Hotel 25hours, 14. 1. 2016

Frei aufgezeichnet und zusammengestellt von Jürg Brühlmann

Lehrberuf und Journalismus

Im Vergleich beider Berufe wurden folgende Merkmale des Lehrberufs deutlich, die teilweise in beiden Berufen ein Thema sind:

- Professionelle Originalität: selbstbewusste, eigenwillige Köpfe, Kreativität
- Kollektivkränkungen: Web 2.0, Social Media, Intern: alle sind kompetent (wie Pfarrer/innen, Ärzt/innen), Sparübungen, mehr Bürokratie und Kontrolle, Arbeitszeitkontrolle
- Vermittlung: Wissen und Zusammenhänge
- Sozialkompetenz: Arbeit im Team, mit Menschen (es gibt auch Nischen)
- Routinen: wenig repetitive Tätigkeiten
- Neugier: Interesse an Themen und Menschen
- Gender: Auffällige Veränderungen (mehr Frauen), aber auch Männerdomänen
- Belastung: Gefahr des Auslaugens durch einseitige Beziehungstätigkeit
- Engagement: man hat einen Hammer und sieht überall Nägel
- Motivation: viel intrinsisches Engagement
- Fachlaufbahnen: Stages an anderen Orten, mitfinanzierte Weiterbildungen, Ausbau von speziellen Dossierkompetenzen

Führungsarbeit

Konsequenzen und Auffälligkeiten für die Führung an Schulen:

- Alltagsaktualität mit hoher Bedeutung, kurze Reaktionszeiten
- Kritik: eingehen auf Wünsche und Vorwürfen von Kunden (Eltern, Schüler/innen)
- Mittlere Führung: gut auswählen, Gestaltungsräume geben, über Projekte führen
- Risikomanagement: Fehler sind Reputationsrisiko, Prioritäten setzen, auch bei Fehlern MA schützen und nicht im Regen stehen lassen
- Evaluation: Feedback systematisieren, Ebene Ergebnisse (Daten), Wirkungen und Prozesse einbeziehen
- Personalführung: trotz intrinsischer Motivation der MA braucht es (echtes) Lob, Ermunterung und Bestärkung, auch originelle Menschen führen, Gestaltungsräume und Vertrauen schaffen <> Leitplanken und auch kritische Rückmeldungen geben
- Burn-out-Gefahr: Ruhigere Zonen schaffen (zeitlich, räumlich)
- Wandel: Unsichere Zukunft, hohes Tempo aktiv bewältigen, Kooperationen suchen (auch im Ausland), Führung von unten (Behörden)
- Eigenes Profil laufend anpassen, nicht verstauben wie Mövenpick,
- Standortfaktoren: Unterschiede von lokalen Kontexten beachten
- Alignment auch im Bereich Sprache, CI, Profilierung, Themenführerschaft anstreben, Kultur pflegen (Rituale, Feiern, Geschichten, Umgangs-Sprache(n))
- Raumgestaltung: man muss sich sofort wohl fühlen, Akustik, Nachhall, verschiedene Kooperationsformen ermöglichen
- Personalentwicklung: MA sollten sich mit der Kultur/dem Profil mitentwickeln; unterschiedliche Personen passend einsetzen, notfalls wegberaten, bei Trennungen faire Lösungen suchen
- Krisenmanagement: Vorbereitung auf plötzliche Krisen
- Strukturelles Grounding: Prävention speziell für qualitativ gut arbeitende kleine Einheiten