

1. Statement SKF

1.1 Strategie

Die SKF hat klare Strukturen mit den entsprechenden Inhalten, welche in den Statuten, Reglementen und Konzepten niedergeschrieben sind. Dazu die Verbindlichkeiten aus der Leistungsvereinbarung mit Swiss Olympic, der Vereinbarung mit dem Bundesamt für Sport und der Organisation PluSport Behindertensport Schweiz. Ergänzend die Ethik-Charta, die Commitments von Cool and clean und «FTEM- Karate». Der Bereich Strategie geht in die Verantwortung des Zentralvorstands lässt jedoch in der Praxis durchaus Anstossentwicklungen durch die operativen Ebenen zu.

1.2 Engagement Persönlichkeiten

Die Departemente und Ressorts sowie die Kommissionen sind der Motor der SKF. Hier werden Leistungen produziert, die für die SKF wesentlich sind. Grundsätzlich sind hier, mit Ausnahme der Kader Leistungssport, alle Personen ehrenamtlich tätig.



Das Mitwirken in der SKF erfordert von allen Beteiligten ein striktes Zeitmanagement. Es sind klare Prioritäten zu setzen. Dazu gehört das «Loslösen» von Themen des Tagesgeschäfts, durch planen, organisieren, entscheiden und delegieren, ohne das Controlling ausser acht zu lassen.

Die Struktur der SKF bringt es mit sich, dass die Wurzeln verschiedener Personen in einem Dojo begründet sind. Ist eine Persönlichkeit nicht mehr in einer SKF-Funktion (Zentralvorstand, Kommissionen, Departemente, Stützpunkte) kann es durchaus sein, dass diese Person weiterhin in ihrer Sektion/Untersektion oder einem Kantonalverband tätig ist und dort eine wichtige Funktion für das Gelingen der Karate-Szene Schweiz einnimmt.

Nur durch einen optimalen Einsatz von Personen und Ressourcen, nur mit funktionierenden Teams «auf Augenhöhe» können die gestellten Ziele erreicht. Dabei sind immer folgende Spannungsfeldern zu beachten:

- 1-Ordnung (Organisation, Regeln) versus Freiheit (Autonomie, Individualität)
- 2-Nähe versus Distanz
- 3-Hierarchie «oben» versus «unten»
- 4-Rationalität versus Stimmungen
- 5-Formelle Struktur versus informelle Struktur
- 6-Neu-Zugehörigkeit Organisation versus lange Zugehörigkeit

1.3 Führung

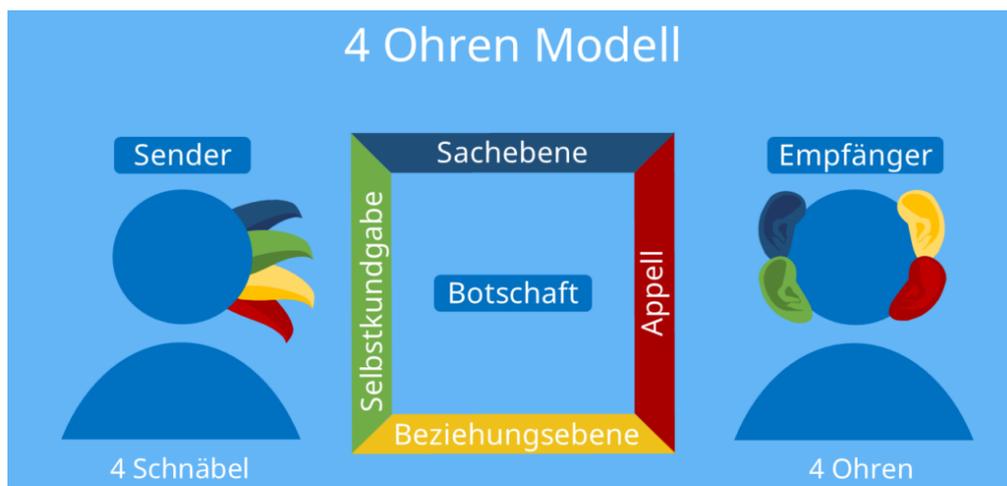
Führungspersönlichkeiten haben auf dem Weg zu den Zielen drei Bezugsrichtungen. Prioritär haben sie es mit der wichtigsten Ressource, mit Menschen zu tun. Dann mit der Organisation und ihren formellen und informellen Strukturen, ihren Regeln, Prozessen. Schlussendlich mit ihrer Funktion als Rollenträger und Aufgabenerfüller. Unterschiede in den Zielen, Bedürfnissen, Sichtweisen und Wissen sind wahrzunehmen und darauf adäquates Vorgehen zu evaluieren. Darauf bedacht sein, dass keine unerwünschten Wirkungen von Entscheidungen, weder kurz-, mittel-, noch langfristig, für die SKF entstehen. Damit werden personelle Spannungen und Verletzungen vermieden und konstruktive Lösungen ermöglicht.

Intransparenz bei Personalentscheiden und Finanzen, laufender Druck, übermäßige Einflussnahme und Kontrolle zerstören jedes System. Die Leistungsträger der SKF wollen als eigenverantwortliche Persönlichkeiten wahrgenommen und verstanden werden.

Grundsätzlich pflegte die SKF in meiner Präsidialzeit den Führungsstil Management by exception in dem Sinne, dass die verantwortlichen Personen eigenverantwortlich entscheiden können. Das wurde von mir uneingeschränkt praktiziert. Eingegriffen wurde nur bei ausserordentlichen Vorfällen.

Alle in der SKF tätigen Personen werden vom Zentralvorstand für zwei Jahre gewählt. Sie müssen für ihre Funktionen zwingend fachlich qualifiziert sein und können ihre Kompetenz über die letzten Jahre nachweisen. Dass die Bereiche Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz immer Optimierungspotential haben ist unbestritten.

1.4 Kommunikation



Es ist wesentlich wie miteinander umgegangen, resp. kommuniziert wird. Dabei ist das Kommunikationsquadrat von **Friedemann Schulz von Thun**, in den Bereichen Beziehungsebene und Selbstoffenbarung, zentral.

Die von der Kommunikation betroffenen Personen erinnern sich nicht in erster Linie an Fakten, sondern die damit erlebten Emotionen und tragen diese weiter.

Offene, direkte Kommunikation, faktentreues argumentieren, fördert das Engagement von Mitarbeitenden. Das wirkt sich stark auf das Vertrauen aus, um Spannungsfelder konstruktiv zu managen, unterschiedliche Ansichten zu akzeptieren um schlussendlich für die SKF so zu handeln indem sowohl Beiträge zur Zielerreichung als auch zur Verbesserung unerwünschter Entwicklungen (Kündigungen) resultieren.

1.5 Meinungsfreiheit



Foto: swissinfo.ch

Verschiedene Auffassungen gehören zum Menschsein. Wie mit ihnen umgegangen wird prägt das Klima und die weitere Zusammenarbeit. Letzteres ist entscheidend um als Team erfolgreich zu sein. Alle wollen und haben das Recht, respektiert und angemessen, auch in Berücksichtigung ihrer Biografie, behandelt zu werden.

Und alle haben das Recht ihre Meinung, auch wenn sie wesentlich anders als die der Führungsorgane ist, zu äussern und zu verbreiten. Die Grenzen sind lediglich dort, wo die Äusserungen die Qualität einer Ehrverletzung aufweisen. Ob dies zutrifft kann schlussendlich nur ein Gericht entscheiden. In der Bundesverfassung ist im Art. 16 stipuliert:

¹ Die Meinungs- und Informationsfreiheit ist gewährleistet.

² Jede Person hat das Recht, ihre Meinung frei zu bilden und sie ungehindert zu äussern und zu verbreiten

³ Jeder Person hat das Recht, Informationen frei zu empfangen, aus allgemein zugänglichen Quellen zu empfangen und zu verbreiten.