

Transformative Führung konfrontiert die Vergangenheit um die gewünschte Zukunft zu formen

SA UBUNTU NETWORKING BREAKFAST MIT PROFESSORIN MAMOKGETHI PHAKENG

„Transformation ist schwer!“ Nach dieser kurzen, aber aussagekräftigen Einführung erklärte Professorin Mamokgethi Phakeng einem engagierten und interessierten Publikum des SA Ubuntu Networking Breakfast drei wichtige Lektionen über Transformation.

- 1. Systeme können nicht transformieren. Menschen können.**
- 2. Transformation ist unausweichlich. Wenn sich Menschen nicht aus ihrem eigenen Willen heraus transformieren, wird ihre Umgebung sie transformieren.**
- 3. Es ist inadäquat sich an einem festen Ziel für die Transformation zu orientieren. Agilität ist der eigentliche Schlüssel zum Erfolg.**

Das Networking Breakfast mit Professorin Mamokgethi Phakeng fand am 8. November 2019 unter dem Thema „Transformative Führung konfrontiert die Vergangenheit um die gewünschte Zukunft zu formen“ statt.



Das Frühstück wurde gemeinsam von der Konrad-Adenauer-Stiftung und der SA Ubuntu Foundation veranstaltet und ist Teil einer Networking Breakfast Serie im Jahr 2019.

Professorin Mamokgethi Phakeng

Im Jahr 2016 erhielt Professorin Mamokgethi Phakeng den renommierten Businesswoman of the Year Award in der Kategorie Bildung und im Jahr 2014 wurde sie vom CEO magazine als die in der Wissenschaft einflussreichste Frau in Afrika bezeichnet. Professorin Phakeng trat ihre Amtszeit als Vizekanzlerin der University of Cape Town am 1. Juli 2018 an. Zuvor hatte sie als stellvertretende Vizekanzlerin für Forschung und Internationalisierung ebenfalls an der University of Cape Town gearbeitet.

Als Führungsperson wird man immer von der Öffentlichkeit für die erbrachte Leistung beurteilt werden. Auch Professorin Phakeng erfährt als Vizekanzlerin der University of Cape Town unglaubliches öffentliches Interesse. Die Öffentlichkeit prüft, auf welche Weise sie die University of Cape Town transformieren wird und ob dies zu Erfolg oder Versagen führt. Die University of Cape Town wurde im Jahr 2019 von fünf bedeutenden Ranglisten zur Spitzenuniversität in Afrika gewählt und das hat, laut Professorin Mamokgethi Phakeng, den öffentlichen Druck auf sie deutlich entlastet.

SÜDAFRIKA

SOPHIA JAEGER

November 2019

www.kas.de/web/suedafrika**Professorin Phakeng's Überlegungen zur Transformation**

"Transformation is hard, it is uncomfortable for us! People know they need to transform, but they don't. Why is it so hard?" Professorin Phakeng macht die Annahme, dass Transformation ein überwiegend mentaler Prozess ist. Menschen fühlen sich in ihrer Komfortzone sehr wohl; sie möchten ihre Komfortzone nicht verlassen, außer es ist notwendig. So lange Menschen mit ihrer aktuellen Situation zufrieden sind, gibt es keine Notwendigkeit für eine Transformation. Also findet auch keine Transformation statt. Menschen fürchten sich vor einer Transformation, denn es ist das Ungewisse und davon sind Menschen generell abgeschreckt. Diejenigen, die sich für eine Transformation entscheiden, sind dem Risiko ausgesetzt, ihre Spitzenleistung zu verlieren. Ebenfalls kann Transformation zu einer Verringerung des Erfolges führen, oder sie kann wirkungslos für die betreffende Person sein. Professorin Phakeng gibt hierfür ein Beispiel: Die Dinge, die die University of Cape Town erfolgreich machen, stellen gleichzeitig eine Schwierigkeit für den Transformationsprozess dar. Der alleinige Fokus auf Spitzenleistung. Der Komfort von Macht.

Die Professorin spricht als nächstes über die Erkenntnis, dass es Systemen unmöglich ist, sich zu transformieren. Institutionen und Unternehmen können sich nicht selbst verändern, dies ist nur durch Menschen innerhalb dieser Systeme erreichbar. Deshalb muss Transformation von den Menschen im System ausgehen. Veränderung muss auf die Menschen fokussiert sein, den Menschen müssen ein Anreiz gegeben werden sich zu transformieren, denn nur so können sich die Systeme verändern. Die Schwierigkeit liegt hierbei bei dem Problem, dass Veränderung wieder in Systemen verläuft. Und Systeme können sehr leicht zu statisch für Veränderungen werden und dadurch wird es für die Menschen innerhalb der Systeme äußerst

schwer nach geeigneten und notwendigen Transformationsprozessen zu suchen.

Schließlich macht Professorin Phakeng noch darauf aufmerksam, dass Transformation unausweichlich ist: auch wenn Menschen nicht aus ihrem eigenen Willen heraus eine Transformation hervorrufen, wird das die Menschen umgebende Umfeld sie verändern. Wenn die Veränderung aber vom Umfeld evoziert wurde, ist sie nicht mehr von den Menschen beeinflussbar und eine Kontrolle über die Richtung der Transformation ist unmöglich. Dieser Wandel muss nicht störend sein, aber Menschen müssen sich selbst unterbrechen, bevor sie von außen unterbrochen werden. In Professorin Mamokgethi Phakeng's Meinung gibt es außenstehende Kräfte, die die Macht haben, Menschen zu stören:

- Die Generation C, Digital Natives, die eine andere Auffassung auf eine betreffende Situation haben
- Die Gewalt der Natur

Störung wird andauern, bis die Menschen sich dazu entscheiden Führungspersonen zu sein. Ansonsten wird die Störung weiterhin von außen kommen und man hat keine Kontrolle über sie.

Professorin Phakeng's Überlegungen zur Kreation von Veränderungen

Die Führungsperson muss die Veränderung sein, die Veränderung leben und die Veränderung ausführen. Menschen schauen zu der Führungsperson auf und folgen ihrem Verhalten. Die Führungsperson ist stark verankert mit der Institution oder dem Unternehmen und eine Veränderung für diese ist nur durch die Veränderung und die aktive Ausführung durch die Führungsperson möglich.

Aber Veränderungen müssen den Kontext beachten. Man sollte erfragen, welche Wunden der Vergangenheit geheilt werden müs-

Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.

SÜDAFRIKA

SOPHIA JAEGER

November 2019

www.kas.de/web/suedafrika

sen und sich dann dazu entschließen, die Zukunft neu anzugehen. Professorin Mamokgethi Phakeng startete ihre Präsentation mit einem Zitat: „Wir müssen verstehen, warum wir sind, wer wir sind in unserem Land“.

Eine transformative Führungsperson muss die Vermächtnisse der Vergangenheit identifizieren können. Die Vermächtnisse sollen nicht in Vergessenheit geraten und man soll sich ihnen bewusst sein, aber die Führungsperson muss sich dazu entscheiden, weiter in die Zukunft zu blicken. Wut über die Vermächtnisse der Vergangenheit hilft hierbei nicht, denn aus Wut kann kein positives Ergebnis hervorgehen. Wut hindert uns daran, unsere Kapazitäten zu entfalten, und Veränderung und Transformation werden zu einer Unmöglichkeit.

Professorin Phakeng's Überlegungen zu ethischer Führung

Führung muss transformiert werden – wir brauchen ethische Führungspersonen. Führungspersonen in Afrika sollten nicht nur die Besten in Afrika sein, aber sie sollten die Besten für Afrika werden. Die Führungsperson sollte ein Bewusstsein über die Menschen in Südafrika haben, sollte sozial kompetent sein und sollte von den Menschen lernen. Eine Führungsperson muss Zeit mit Menschen verbringen, um so von ihnen zu lernen. Durch dieses Verhalten können sie die Bedürfnisse und Visionen besser verstehen und ihnen steht die Möglichkeit offen eine ethische Führungsperson zu sein und dabei die Beste Führungsperson für Afrika zu werden.



Die Erwartungen an Führungspersonen durch die Gesellschaft sind enorm hoch. Das Versagensrisiko ist ständig präsent und eine Führungsperson ist ein Symbol, das sehr gerne von der Öffentlichkeit attackiert wird. Durch Transformation wagt die Führungsperson Veränderungen, die zuvor niemals unternommen wurden, deshalb ist das Versagensrisiko immer zugegen.

Professorin Phakeng's Überlegungen zur Friedensbildung

Authentische Führung ist möglich über Vertrauen. Wir müssen Vertrauen aufbauen und wir müssen Vertrauen konsequent aufbauen. Wir müssen neue Beziehungen eingehen und diese neuen Beziehungen ermöglichen es uns, einander besser zu verstehen. Die Möglichkeit, in eine neue Gemeinschaft einzutreten, muss bestehen.

Professorin Mamokgethi Phakeng nannte ein sehr inspirierendes Beispiel: Sie hat herausgefunden, dass der Sicherheitsmann an der University of Cape Town Priester in seiner Gemeinschaft ist. Aber als die Vizekanzlerin der University of Cape Town wäre sie sich diesem Sachverhalt nicht bewusst. Sie muss in eine neue, ihr unbekannte Gemeinschaft eintreten, um ihre Kollegen und Kolleginnen besser verstehen zu können. Eine Gemeinschaft, die ihr zuvor noch fremdartig war, die sie aber jetzt kennenlernt und so Vertrauen zwischen ihnen aufbaut.

Was war das Ziel der Veranstaltung und warum hat die KAS sie unterstützt?

Südafrika hat eine spaltende Geschichte. Die Konrad-Adenauer-Stiftung unterstützt eine lebendige Erinnerungskultur, in welcher auf die Vergangenheit ohne Verzerrung geblickt wird. Aber Südafrika hat auch eine dringende Notwendigkeit für ethische Führungspersonen, die die Vergangenheit mit sich nehmen, während sie in die Zukunft ziehen. Das Land

Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.

SÜDAFRIKA

SOPHIA JAEGER

November 2019

www.kas.de/web/suedafrika

braucht Veränderungen und Führungspersonen, welchen Vertrauen und Glaube zugesprochen wird.



Professorin Mamokgethi Phakeng ist eine dieser Führungspersonen. Sie ist der Inbegriff von Veränderung und ist gewillt Risiken einzugehen, um eine bessere Zukunft zu formen. Ihre Präsentation über ihre Sicht auf Transformation und wie sie Transformation in ihrer anspruchsvollen Rolle als Vizekanzlerin anwendet, inspirierte das Publikum.



Impressum

Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.
Europäische und internationale
Zusammenarbeit

Auslandsbüro Südafrika
KAS Liaison Office Kapstadt

36 Long Street, 6th Floor
P.O. Box 5294
Telefon +27(0)21 422 3844
Fax +27(0)21 422 1733
info@kapstadt.kas.de