

Führung heisst Leadership

Eine erfolgreiche Führungsarbeit beinhaltet viele Managementaufgaben: Es muss geplant, koordiniert und organisiert werden. Doch das reicht bei weitem nicht mehr aus. Eine Führungskraft muss heute auch echte Leader-Qualitäten haben.

Eine Führungsperson muss mit ihrem Team eine Vision entwickeln und den gemeinsamen Weg im Rahmen der Zielerreichung und der Zusammenarbeit aufzeigen. Sie muss die Mitarbeitenden gezielt fordern und fördern und sie motivieren, ihr Bestes zu geben, sowie Arbeitsprozesse laufend optimieren. Voraussetzung dafür ist, dass sich eine Führungskraft überlegt, was ihr wichtig ist, welche Ziele sie sich selber setzt, was sie erreichen möchte und welches die persönlichen Erfolgsfaktoren für eine gelungene Führungsarbeit sind. Das Resultat einer solchen Reflexion ist ein persönliches Führungsleitbild, das die erfolgreiche Gestaltung der eigenen Führungsarbeit unterstützt. Ein wesentlicher Schritt, die eigene Führungsrolle zu stärken und eine Vision mit dem Team zusammen zu konkretisieren und umzusetzen.

Spielraum ausnutzen

Selbstverständlich ist es nötig und sinnvoll, dass Leitbilder, Richtlinien und Rahmenbedingungen in der Führung berücksichtigt werden. Nichtsdestotrotz bleibt der Führungskraft ein gewisser Spielraum, den sie nutzen sollte, in dem sie sich z.B. folgende Fragen stellt: Wohin geht der Weg meines Teams? Was ist wichtig im Kundenkontakt? Wie unterscheiden wir uns gegenüber anderen Teams? Welchem Ziel wollen wir uns in diesem Jahr besonders widmen? Auch auf Ebene der Teamarbeit gilt es, eine gemeinsame Grundlage zu erarbeiten, um ein tragfähiges Wir-Gefühl zu entwickeln und damit die Zusammenarbeit im Team zu stärken. Mögliche Fragen hierfür können sein: Welche Werte und Normen sind uns in der Zusammenarbeit wichtig? Worauf achten wir besonders in der Zusammenarbeit? Wie

gehen wir mit zwischenmenschlichen oder organisationalen Konflikten um? Wie bewältigen wir anspruchsvolle Anforderungen? Wie informieren wir uns gegenseitig, und wie gehen wir mit Abmachungen um?

Führung übernehmen

Die vorgesetzte Person sollte ein Vorbild sein, Vereinbarungen konsequent vorleben und vermeiden, diese durch gegensätzliches oder widersprüchliches Verhalten zu unterminieren. In diesem Sinne braucht sie genügend Willensstärke, Standfestigkeit und Kritikfähigkeit. Eine gelebte Vorbildfunktion stärkt die Führungsperson in ihrer Glaubwürdigkeit, Verbindlichkeit und Überzeugungskraft. Dies ist wiederum eine unabdingbare Grundlage, um die Mitarbeitenden von einer Sache zu begeistern und immer wieder neu zu motivieren. Last but not least empfiehlt es sich, dass eine Führungskraft auch dann konsequent die Führung übernimmt, wenn im Team Probleme entstehen, wenn ein Mitarbeiter nicht am gleichen Strick zieht oder wenn einzelne Mitarbeitende nicht das gewünschte Arbeits- oder Sozialverhalten zeigen. Es ist wichtig, rasch adäquate Lösungen zu finden. Gerade in einer solchen Situation beobachten das Team und das Umfeld

Leadership heisst, auch in kritischen Situationen die Führungsrolle zu übernehmen.

ganz genau, wie sich eine vorgesetzte Person verhält. Versucht sie, den Konflikt dem Team oder den Beteiligten zu überlassen und sich aus der Verantwortung zu stehlen? Verniedlicht sie das Problem, und setzt sie sich auf diese Weise darüber hinweg? Oder aber versucht sie mit all ihren zur Verfügung stehenden Mitteln, einen konsens- und lösungsorientierten Weg zu finden, um das Problem effektiv und effizient zu bewältigen? ●

DANIEL HINDER

Dipl. Psychologe FH/dipl. Betriebsökonom FH, leitet solveras network for solutions und führt eine psychologische Praxis für Beratungen, Trainings und Assessments in Bonstetten. Er ist als Laufbahnberater und Coach für die SKO tätig.



Tel. 044 701 14 11
daniel.hinder
@solveras.ch
www.solveras.ch