

Führungskompetenz: Was der Blick in den Spiegel zeigt



„Meine Mitarbeiter machen nur Dienst nach Vorschrift, sind unzuverlässig, unfähig, reißen nur ihre acht Stunden herunter, führen zu viele Privatgespräche während der Arbeitszeit, interessieren sich gar nicht für die Firma, etc. Klagen dieser Art hört man häufig in Unternehmerkreisen.“

Sicher, es ist nicht immer einfach, die richtigen Leute zu finden und zu binden. Doch wer mit seinen Mitarbeitern unzufrieden ist, sollte sich zunächst zwei Fragen stellen:

- Wer hat diese Mitarbeiter eingestellt?
- Wer ist für die Führung dieser Mitarbeiter verantwortlich?

Wer beide Fragen mit „ich selbst“ beantworten muss, wird ins Grübeln kommen und sich fragen, wie es soweit kommen konnte. Bei der Einstellung des Mitarbeiters war man sich doch sicher, dass der Kandidat das Potenzial hat, seine Aufgaben erfolgreich zu erledigen. Und gab es nicht eine Zeit, in der dieser Mitarbeiter mit Motivation und Elan bei der Sache war? Wann und warum hat der Mitarbeiter die Motivation verloren? Wie oft wurde Eigeninitiative unterbunden, wurden Ideen ignoriert, wurde Weiterbildung verweigert? War der Mitarbeiter stets gut informiert und wurde er in Entscheidungen eingebunden? Welche Perspektiven hat man ihm eröffnet?

Tatsache ist: Die Mitarbeiter spiegeln mit ihren Leistungen und in ihrer Motivation die Führungsfähigkeiten des Chefs wider. Wer also mit dem Finger auf seine Mitarbeiter zeigt, der deutet gleichzeitig mit drei Fingern auf sich selbst.

Führen nach dem Grundsatz der Wertschätzung

- Der Mensch steht im Mittelpunkt.
- Die Würde jedes einzelnen Mitarbeiters wird geachtet.
- Jeder bekommt die Unterstützung, die er für die Bewältigung seiner Aufgaben braucht.
- Fairness und offene Kommunikation bestimmen die Zusammenarbeit.

Mitarbeiterführung ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Sie basiert nicht allein auf fachlicher Kompetenz, sondern auf Charakter und persönlichen Fähigkeiten. Führung heißt vor allem, Verantwortung für die Menschen zu übernehmen, die sich unserer Führung anvertrauen. Es gibt eine Vielfalt von Werkzeugen, die helfen, diese Aufgaben zu lösen, doch sie alle greifen nicht, wenn die Führungskraft den Mitarbeitern nicht die notwendige **Wertschätzung** entgegenbringt.

Mitarbeiter haben dabei feine Antennen. Sie spüren genau, wenn sie gering geschätzt werden. Gute Führung ohne Wertschätzung ist jedoch unmöglich. Dies bedeutet keineswegs, dass man schlechte Leistung tolerieren muss. Es kann auch Situationen geben, in denen eine Trennung von einem Mitarbeiter unumgänglich ist. Doch auch in diesem Fall zeigt sich, ob die Würde des Einzelnen geachtet bleibt.

Die Qualität der Führung ist abhängig von unserer Fähigkeiten, mit anderen Menschen umgehen zu können. Führung bedeutet daher lebenslanges Lernen und Arbeiten am eigenen Charakter. Der Führungsstil hängt von der individuellen Persönlichkeit ab. Daher gibt es keinen richtigen oder falschen Führungsstil. Vielmehr ist es wichtig, die eigenen Stärken zu kennen und authentisch, berechenbar und glaubwürdig zu handeln.

Wollen Sie an Ihrer Führungskompetenz arbeiten? Sprechen Sie uns an.

Zitat des Monats

„Echte Leader schauen nicht in Führungsbücher, sondern in die Augen ihrer Mitarbeiter.“

Monique R. Siegel, Unternehmensberaterin

Zeit zum Innehalten, Zeit zum Nachdenken

Wir danken allen unseren Kunden, Sponsoren und Kooperationspartnern für die gute Zusammenarbeit und wünschen Ihnen fröhliche Weihnachtsfeiertage und einen guten Rutsch in das Jahr 2012.

Wir wünschen Ihnen

- Zeit zum Innehalten
- Zeit, um Ihre Pläne, Ziele, Stärken und Möglichkeiten zu überdenken
- Zeit, um neue Energien aufzutanken.

Herzlichst,

DI Wolfgang Kellat & Oke Ketelsen

