



Flexibel und bewusst führen

Die Diskussion um Führungskompetenz und die Frage „Was macht einen guten Chef aus“? scheint in der Praxis ein Dauerthema zu sein. Im Coaching klagen Coachees darüber, dass die Führungsqualität einzelner Führungskräfte und der Umgang mit dem Mitarbeiter ihnen nicht akzeptabel erscheinen. Sie wünschen sich mehr Wertschätzung ihrer Leistungen und möchten in ihren Bemühungen für den Job und das Unternehmen stärker wahrgenommen werden. Insbesondere die Qualität und das Zeitvolumen *der Kommunikation* zwischen Mitarbeitern und Führungskräften werden kritisiert.

Parallel dazu durchlaufen Führungskräfte heute unzählige Fortbildungen zu modernem Führungsverhalten und absolvieren Führungsseminare. Agile Führung und Mitarbeiterpartizipation sind die erhofften Lösungsformeln, um dem „unbekannten Wesen Mitarbeiter“ gerecht zu werden.

Wie kann das sein, dass sich trotz Bemühungen auf beiden Seiten die Ratlosigkeit zu verstärken scheint und vor allem: Was kann man da tun?

Es ist ganz sicher keine neue Erkenntnis, dass Führung MIT den Mitarbeitern geschieht und viel Kommunikation benötigt. Empathie und konstruktive Umgangsformen ermöglichen eine Arbeitsatmosphäre, in der Vertrauen, Kooperation und Leistungsbereitschaft wachsen können.

Führungskräfte sollten individuelle Führungskompetenzen stärken und Fähigkeiten aufbauen, die für eine flexible, doch zielgerichtete und bewusste Führung nötig sind.

Als Unternehmen sollten Sie dafür sorgen, dass das persönliche Wachstum Ihrer Führungskräfte und der Aufbau neuer Kompetenzen möglich werden. Flexibilität und emotionale Intelligenz werden so zu Katalysatoren einer zufriedenen Arbeitsbeziehung für alle Beteiligten.

Die Zauberformel dafür ist alt und ganz einfach: verstärkte Selbstreflexion aller Beteiligten!

Führungskräfte können dazu die bekannten Instrumentarien und Methoden, wie kollegiale Beratung, Coaching oder Feedback nutzen. Allerdings bedarf es dazu der persönlichen Überzeugung, dass Selbstreflexion ein notwendiges Instrument ist, das eigene Führungsverhaltens unter die Lupe zu nehmen.

Auch für Mitarbeiter empfiehlt sich Selbstreflexion, um *deren* eigenes Verhalten und *dessen* Wirkung im Arbeitsalltag transparent zu machen. Damit können eigene Verhaltensmuster erkannt und aufgelöst werden, sie sind dann nicht mehr Opfer der Geschehnisse, sondern aktive Partner im Prozess.

Wenn Unternehmen und Mitarbeiter sich bewusst machen, dass sie unterschiedliche Interessen haben, wird schnell klar, dass es keine automatische Lösung dieses Konfliktes gibt. Es bedarf eines permanenten Aushandelns der Bedürfnisse aller Beteiligten. Coaching für Führung und Mitarbeiter kann den notwendigen Selbstreflexionsprozess unterstützen, Unternehmen haben die Aufgabe, dazu Stellung zu beziehen.