

Führungsverhalten – Professionelles Führen in der Praxis

24.02.2017, 11:07 | Wissenschaft, Forschung, Bildung

Pressemitteilung von: *Management-Institut Dr. A. Kitzmann*

Der Fisch stinkt immer vom Kopf. Dies gilt für Teams, in denen die Arbeit nicht funktioniert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Team kennen häufig die Ursache des stinkenden Kopfes, der Kopf des Fisches leider nicht und dem kann es niemand sagen. Denn wer möchte schon seinem Vorgesetzten oder der Chefin erklären, dass ihr Verhalten völlig unpassend ist?

Führungsverhalten ist hausgemacht und dies gilt für jedes Unternehmen. Die Unternehmensphilosophie macht deutlich, welche Werte zählen; die organisatorische Struktur spiegelt diese Philosophie wider:

- Flache Hierarchien,
- kurze Dienstwege,
- offene Gesprächskultur

sind nicht überall an der Tagesordnung, denn das betriebswirtschaftliche Denken hat nur ein Ziel: Effizienz und Ergebnis. Kommunikation wird in diesem Zusammenhang meist als Zeitverschwendung angesehen, Kapiolen abseits des Dienstweges gelten als Missverhalten. Doch stecken genau in diesen Verhaltensweisen die Elemente, die ein Berufsleben erst attraktiv machen:

- Spaß
- Abenteuerlust
- Neugier.

Gute Führungskräfte gehören nicht zu den stinkenden Fischköpfen, denn ihnen ist klar, dass in den emotionalen Werten wie Wertschätzung, Respekt und Freiheit die Motivation und das Engagement ihrer Mitarbeiter steckt. Diese Werte hoch zu halten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu respektieren und ihre Vielfalt zu achten, ist nicht leicht, zumal Fürsorge und Herausforderung zu den notwendigen Begleitumständen zählen. Deshalb brauchen Führungskräfte ein hohes Maß an

- Aufmerksamkeit
- Vertrauen
- Offenheit.

Gepaart mit einem guten Fachwissen über Psychologie, Menschenführung und Gruppenverhalten kann es Führungskräften gelingen, ein Team langfristig gut zu führen, einzelne zu fördern, andere mit Verantwortung zu belasten und wiederum andere kurzzeitig aus der Schusslinie zu nehmen. Das Umgehen mit einzelnen Charakteren und deren Besonderheiten braucht Fingerspitzengefühl und Kommunikationstalent. Manchem ist mit einem Lob zwischen Tür und Angel gut gedient, andere brauchen eine besondere Auszeichnung, um an die eigene Leistung glauben zu können. Dem gegenüber müssen Führungskräfte selber ein ausgezeichnetes Rückgrat haben, um das abzufangen, was von ihren Vorgesetzten kommt.

Je nach Hierarchieebenen sind Führungskräfte auch nichts Anderes als Mitarbeiter, die diversen Vorgesetzten untergeordnet sind. Von ihnen kommen Anweisungen, Zahlen, Herausforderungen, die an die Beschäftigten weiterzugeben und möglichst rasch als erreicht vorzulegen sind. Die Frage nach dem 'Wie' interessiert auf Vorgesetzten-Ebene nicht immer. Zudem gibt es häufig einen Konkurrenzkampf auf gleichgeordneter Ebene, denn schließlich will jeder Abteilungs- oder Gruppenleiter von höhergestellten Personen wahrgenommen werden. Hier erfahren Führungskräfte selber, welche Bedeutung menschliche Werte haben und welche im Unternehmen gelebt werden können. An dieser Stelle wird Einzelnen deutlich, ob sie einen Spagat unternehmen müssen, um das, was ihnen wichtig ist,

weitergeben zu können oder ob sie authentisch das tun können, was sie als Führungskraft für wichtig erachten. Eine Sensibilität in diesen Fragen zu entwickeln, ist eine Voraussetzung, um langfristig ehrlich und offen mit dem eigenen Team umgehen zu können.

Wer sich als Führungskraft hinterfragen möchte, kann auf folgende Kriterien schauen:

- Fluktuation in der eigenen Abteilung
- Atmosphäre im Team
- Gesprächsanteile bei Besprechungen
- Qualität der geleisteten Arbeit

TIPP: Gönnen Sie sich den Blick von außen auf das eigene Team und das eigene Verhalten. Würden Sie einem guten Freund oder Freundin bzw. einer Verwandten empfehlen, in Ihrem Team einen Platz einzunehmen, falls das Fachwissen vorhanden ist?

Kohäsion und Lokomotion lauten die Faktoren eines guten Teams. Wenn ein Team Zusammenhalt erlebt, funktioniert es gut. Wenn ein Team ein Fortkommen erlebt, ist es zufrieden. Beide Faktoren bedingen einander. Gelingt es Führungskräften, diese Faktoren zu schaffen und zu erhalten, kann ihr Team effizient und erfolgreich arbeiten. Das Patentrezept der situativen Führung kann vor diesem Hintergrund gelebt werden, was es Führungskräften einfach macht, ihre Aufgaben mit persönlichen Karrierezielen in Einklang zu bringen.



Portrait

Das Management-Institut Dr. A. Kitzmann ist ein Weiterbildungsanbieter, der sich vornehmlich an Führungskräfte aus Wirtschaft und Verwaltung wendet. Das Institut ist 1975 gegründet worden und hat sich auf die Weiterbildung von Führungskräften spezialisiert.

Das Institut bietet Weiterbildung in Form von offenen und Inhouse Seminaren sowie Einzelcoachings, Workshops und Vorträgen an. Offene Seminare werden zu mehr als 75 verschiedenen Themen an den Standorten Münster, Hamburg, Berlin, Frankfurt, München, Wien und Zürich angeboten. Firmeninterne Weiterbildungsmaßnahmen werden in der gesamten DACH-Region durchgeführt.

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/940366/Fuehrungsverhalten-Professionelles-Fuehren-in-der-Praxis.html>