

# Empfehlungen für mehr (Führungs-)Kraft Mit Klarheit und Courage führen

Unternehmen brauchen Führungskräfte, die zwischen den extremen Polaritäten unserer Arbeitswelt ausbalancieren: Zwischen Change und Beständigkeit, digitalen und traditionellen Geschäftsmodellen, zwischen Wertesystemen unterschiedlicher Generationen und kultureller Hintergründe. Es braucht Klarheit in der Ausrichtung und Courage bei der Umsetzung, um sich diesen Herausforderungen zu stellen.

Personalpolitik und Führung sind zu einem strategischen Erfolgsfaktor geworden. Führungsverhalten wirkt unmittelbar auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter, beeinflusst deren Leistungsverhalten und damit den Erfolg eines gesamten Unternehmens. Klingt erst einmal logisch und einfach, ist aber mit Blick auf die Entwicklung unserer Arbeitswelt eine deutlich gestiegene Herausforderung und ein Prozess, der viel (Führungs-)Kraft verlangt. Die folgenden drei Empfehlungen unterstützen dabei, (Unternehmens-)Führung zum Wettbewerbsvorteil zu machen:

## 1. Definition eines klaren Anforderungsprofils

Keine Führungsposition gleicht der anderen. Daher sollten Unternehmen für jede Führungsposition mindestens folgende Kompetenzbereiche definieren:

- ◆ Soziale Kompetenz: Welche Fähigkeiten sind notwendig, um Arbeitsbeziehungen konstruktiv zu gestalten?
- ◆ Methodenkompetenz: Welche Methoden braucht es, um den komplexen Führungsalltag zu beherrschen?
- ◆ Strategische Kompetenz: Was braucht es, um einen Blick über den Tellerrand zu werfen und zukunftsorientiert zu handeln?

Erst wenn die Anforderungen an die Führungskräfte bekannt sind, kann gezielt in den Auswahlprozess gegangen werden.

## 2. Führungsfeedbacks einsetzen

Führen impliziert, dass jemand folgt, andernfalls findet überhaupt kein Führen statt. Führungskräfte sollten sich daher regelmäßig fragen: Folgen meine Mitarbeiter den aktuellen Anforderungen, setzen sie sich für



die Unternehmensziele ein, unterstützen sie laufende Veränderungsprozesse?

Die Antworten liefert ein regelmäßiges professionelles Führungsfeedback, welches Klarheit und Mut als existenzielle Werte der Unternehmenskultur etabliert. Neben dem anonymen Feedback der Mitarbeiter zum Führungsverhalten ihres Chefs ist auch die Selbsteinschätzung der Führungskraft nach denselben Kriterien Teil des Führungsfeedbacks. Am Ende des Prozesses steht ein Auswertungsgespräch mit einem externen Profi über die Ergebnisse der Befragung, in der die Führungskraft ihr konkretes Entwicklungspotenzial erkennt.

## 3. Investitionen in die Kompetenz der Führungskräfte

Wer heute Mitarbeiterführung lebt wie vor zehn Jahren, wird scheitern. Unternehmen brauchen ein maßgeschneidertes Weiterbil-

dungsangebot, mit dem sie ihre Führungskräfte für die Anforderungen von morgen stärken:

- ◆ Coachings und Seminare, die die Kompetenzen der Führungskraft fördern und dem Thema Führung Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit geben.
- ◆ Teamentwicklungsmaßnahmen, mit denen Organisationseinheiten ihr Leistungsverhalten stärken und professionalisieren.
- ◆ Individuelle Entwicklungsmaßnahmen, die sich aus den Führungsfeedbacks ableiten.

**Fazit:** Unternehmen definieren sich heute mehr denn je über die erfolgreiche Umsetzung von Veränderungsprozessen. Dafür brauchen sie mutige Führungskräfte, die Change als Selbstverständlichkeit positiv und klar begleiten. Der erste Schritt zu mehr Führungskraft ist daher, Leadership als Wettbewerbsvorteil zu akzeptieren und dem Thema Mitarbeiterführung den notwendigen Stellenwert einzuräumen. ■

### Zur Person



Nicole Pathé ist Management-Trainerin, Coach und Experte für das Thema „Klarheit und Courage im Business“. Mit ihrer Firma pingcom hat sie

sich auf Personal- und Führungskräfteentwicklung spezialisiert. Im Herbst 2017 erschien ihr Buch „Feigling oder Führungskraft – Wie Sie mit Klarheit und Courage Menschen gewinnen“ im Gabal-Verlag.

Weitere Informationen unter [www.pingcom.de](http://www.pingcom.de).