

Die authentische Führungspersönlichkeit – ein akutes Handlungsfeld

12.06.2017

Jeder von uns kennt es und etliche hören und erleben es auch heute noch: „Hier bin ich der Chef und ich bestimme, was hier gemacht wird“. Viele Führungskräfte stellen heute erstaunt fest, dass ihr Wort nichts mehr gilt und sie haben immer öfter das Gefühl, dass ihre Rolle verwischt und an Bedeutung verliert.

 Beitrag teilen



GASTBEITRAG
KERSTIN BOLLINGER
[ZUM TRAINERPROFIL](#)



Gerade in Zeiten von „Digitalisierung“, „New Work“ und „Agiler Führung“ ist eine Führungsposition heute nicht mehr automatisch mit Macht und Autorität verbunden. Das alte Führungsverständnis, dass „einer weiß wo's lang geht“, kann der steigenden Komplexität im Arbeitsalltag nicht mehr gerecht werden.

Stattdessen gilt es, bereit zu sein, neue, teils unerprobte Wege in der Mitarbeiterführung zu gehen, um so viel schneller, teils vernetzter und wettbewerbsnäher am Markt agieren zu können - UND: dabei Mitarbeiter als Persönlichkeit zu führen, sie weiterzuentwickeln und ihrer Arbeit und ihrem Wirken mehr Raum zu geben.

Haben Sie sich schon mal Fragen beantwortet wie „Warum sollten meine Mitarbeiter Lust haben, sich von mir etwas sagen zu lassen?“ oder „Wie sehr interessiere ich mich dafür, was meine Mitarbeiter brauchen, um Vertrauen zu mir zu entwickeln?“.

Die Antworten auf diese Fragen sind entscheidend dafür, ob Sie als Führungsperson heute Ihrer Funktion „Führung“ auch nachkommen können.

Dafür qualifizieren keine Führungstools, sondern es bedarf einer „neuen Führungshaltung“.

Denn Respekt und Vertrauen entstehen dann, wenn Sie auf Grund Ihrer Persönlichkeit, Ihrem Charakter, Ihrem Wissen und Ihrer Erfahrungen als derjenige Mensch anerkannt sind, dem andere gerne folgen.

Dadurch wird Führung zur Beziehungsarbeit, also zu einem gemeinsamen Prozess von Führen und Sich-führen-lassen.

Auf den Einzelnen übersetzt bedeutet das, dass Führen die Kunst ist, herauszufinden, wann es wichtig ist, Ansagen zu machen und klare Kante zu zeigen, und wann es wichtig ist, gemeinschaftlich hinter Entscheidungen zu stehen.

Die Menschen, die sich nur durchsetzen können und wollen, sind in den gegenwärtigen Führungsverhältnissen eher deplatziert. Genauso wie die Menschen, die am liebsten nur gehorchen und Aufträge ausführen oder immer gegen etwas sind, als Mitarbeiter ebenfalls zunehmend unterqualifiziert sind.