

Die 3 häufigsten Irrtümer in der Führung

Wie führt man richtig und wirksam? Rund um richtiges, gutes Leadership kursieren unzählige Fehlannahmen und Denkfehler. Ich zeige die 3 häufigsten Führungsirrtümer aus unserer Coachingpraxis – und worauf Sie achten müssen, um Ihre unternehmerischen und persönlichen Ziele zu erreichen.

DER AUTOR



Raphael Ledergerber ist Betriebsökonom FH und hat über 20 Jahre Erfahrung in leitenden Positionen in den Bereichen Strategie, Innovation, Change-Management, Marketing, Verkauf sowie Produkt- und Preismanagement. Unter anderem war er Business-Unit-Leiter beim IT-Distributor Also und baute in dieser Funktion einen neuen Geschäftsbereich für Services auf. Heute ist er Inhaber von Ledergerber & Partner sowie Verwaltungsrat und Beirat verschiedener KMUs und Organisationen. Er unterstützt als Sparringspartner, Projektleiter oder Berater Firmen bei der Entwicklung und Umsetzung von Strategien. Zu seinen Kunden gehören unter anderem IT-Fachhändler, IT-Dienstleister, Systemintegratoren und Softwarehersteller.

www.ledergerber-partner.ch

Raphael Ledergerber schreibt in seiner Serie im «IT-Markt» über betriebswirtschaftliche Themen.



Die Kolumne finden Sie auch online www.it-markt.ch

Was macht Sie zu einem sehr guten Chef beziehungsweise einer sehr guten Chefin? Was braucht es, damit Sie exzellent führen? Ich beleuchte 3 Denkfehler, die wir in unseren Führungskoachings am häufigsten antreffen. Ich bin gespannt, wie Sie das erleben und worin Sie sich selbst erkennen.

Irrtum 1: Es gibt «angeborene» Führungsqualitäten

Wie oft höre ich, dass man die «geborene Führungskraft» ist – oder eben nicht. Als ob dies alles einfach so gegeben wäre. Glauben Sie wirklich, dass man von Geburt an einfach so ist, wie man ist? Sind Sie bei den Ihnen bekannten «geborenen Führungskräften» sicher, dass diese sich die Fähigkeit nicht systematisch antrainiert haben?

Die «angeborene Führungsfähigkeit» gibt es nicht. Es gibt höchstens günstigere oder weniger günstige Voraussetzungen für die Führungsarbeit. Aber viel wichtiger ist: Führung ist ein Handwerk, das gezielt erlernt und trainiert werden kann. Es braucht Fachkompetenz, doch die Sozialkompetenz ist weitaus wichtiger. Diese ist zunächst einmal nur eine persönliche Eigenschaft: Wie selbstreflektiert bin ich wirklich? Wie funktioniere ich in der Führung? Wie verhalte ich mich unter Druck? Wie gehe ich mit inneren Konflikten um? Wie gehe ich mit äusseren Konflikten um?

Irrtum 2: Autorität hat man – oder eben nicht

Glauben Sie wirklich, dass einem Autorität einfach gegeben ist – oder eben nicht? Das ist zu einfach gedacht. Ihre Autorität ist sehr stark mit Ihrem persönlichen Auftreten und Ihrer Ausstrahlung verknüpft. Und daran kann man gezielt arbeiten. So kann man sich natürliche Autorität systematisch antrainieren. Situativ führen ist entscheidend und ebenso anspruchsvoll. Zum richtigen Zeitpunkt «richtig» zu reagieren, das ist die grosse Kunst des Führens. In meinen Führungskoachings sehe ich bei jenen, die es sehr offen und lernbegierig angehen, besonders schnell erste grosse Entwicklungsschritte.

Es kommt vor allem zuerst einmal auf Ihre Körpersprache an: Wie ist Ihre Körperhaltung? Wie sind Ihre Gestik und Mimik? Wie wirkt Ihr Blick? Wie wirkt Ihre Stimme? Was strahlen Sie aus? Hinzu kommt: Wie reagieren Sie auf was?

Irrtum 3: Schwierige Führungsgespräche sind vor allem eines: sehr belastend

Wer kennt sie nicht, die Situationen, in denen es in der Führung richtig anspruchsvoll wird. Dann, wenn das Thema und

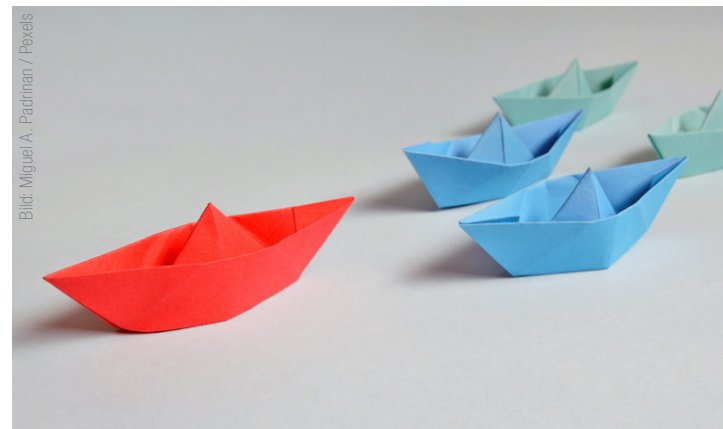


Bild: Miguel A. Padriñan / Pexels

der Kontext richtig heikel sind. Wenn Emotionen und Befindlichkeiten überhandnehmen und die Fronten verhärtet sind. Schwierige Gespräche sind zweifelsohne etwas vom anspruchsvollsten in der Führung überhaupt. Das ist natürlich immer auch belastend, ganz klar.

Ich sehe in unseren Führungskoachings viele Führungskräfte, die sich vor schwierigen Gesprächen enorme Sorgen und endlose Gedanken machen. Die Situation frisst sie beinahe auf. Das muss aber nicht sein. Denn genauer betrachtet bieten schwierige Gespräche vor allem auch Positives: eine grosse Chance, wichtige Dinge zu klären, sich und das Umfeld zu verbessern und gemeinsam mit den Mitarbeitenden weiterzukommen.

Wie gehen Sie schwierige Führungsgespräche gezielt an? Was nehmen Sie sich vor? Wie führen Sie das Gespräch, wann, wo und mit wem? Wie steigen Sie dann gezielt in das Gespräch ein? Wie stellen Sie sicher, dass Sie jederzeit Ihre Ziele und beabsichtigte Wirkung im Blick behalten?

Exzellentes Leadership, die immer grösser werdende Herausforderung und zugleich Erfolgsfaktor Nummer eins

Gerade in Zeiten der immer volatileren, unsicheren, komplexen und ambivalenten «VUKA»-Welt wird Leadership anspruchsvoller, was sich in meinen Führungskoachings täglich zeigt. Zugleich ist aber exzellente Führung zum grössten Erfolgsfaktor für Unternehmen und Organisationen geworden. Packen Sie die Führungsthemen gezielt an!

Wie ergeht es Ihnen und Ihren Führungskräften im Führungsalltag? Was funktioniert bei Ihnen gut? Wo erleben Sie die grössten Herausforderungen?