

In fünf Schritten zur besseren Führungsperson

Führungskompetenz entwickeln



Roland Finke

In der letzten Ausgabe der *fitness Management International* wurde bereits herausgestellt, wie wichtig eine emotionale und richtige Führungsweise für die Motivation und Arbeitsleistung der Mitarbeiter – und damit für den Unternehmenserfolg – ist. Hier nun die ersten Schritte zur Entwicklung dieser Führungsweise.

Häufig kommt es vor, dass Führungskräfte sich selbst falsch einschätzen. Dieses Problem resultiert aus einem mangelnden Feedback von Seiten der Mitarbeiter, was auch schwierig einzuholen ist. Mitarbeiter fürchten daraus negative Konsequenzen, wollen optimistisch wirken oder das gute Verhältnis zum Chef nicht gefährden. Führungskräfte müssen jedoch unbedingt ein klares Bild über ihre emotionale Intelligenz haben, da diese ent-

scheidend zur effektiven Führung beiträgt. Aus diesem Grund müssen Möglichkeiten zum Einholen eines objektiven und ehrlichen Feedbacks geschaffen werden, sodass Schwächen im Bereich der emotionalen Intelligenz verbessert werden können. Daneben ist auch die Selbsteinschätzung der eigenen Leistung ein wichtiger Faktor. Leider ist es jedoch eine menschliche Schwäche, im Allgemeinen dazu zu neigen, seine eigene Leistung zu überschätzen. Der Grad der Überschätzung steigt in der Regel parallel mit einer sinkenden Leistung. Dieser Aspekt kann nicht nur gravierende Folgen für die Führungskräfte, sondern für das gesamte Unternehmen nach sich ziehen.

Daraus resultierend kann man sagen, dass ehrliche Informationen über Führungsqualitäten entscheidend für die Selbstwahrnehmung und damit für die

Entwicklung und Effektivität einer Führungsperson sind. Hierbei ist zu beachten, dass sich jede Führungsperson ändern kann, egal wie alt sie ist, oder wie lange sie schon einen bestimmten Führungsstil anwendet. Diese Veränderungen übertragen sich in der Regel auf das Team und auf die gesamte Organisation des Unternehmens.

Schulungen

Zur Verbesserung der Führungskompetenz und einhergehend des Unternehmenserfolges, nehmen einige Personen in Leitungsfunktionen an Schulungen teil. Sie kommen hoch motiviert von der Fortbildung und erleben im Unternehmen den typischen Alltagsstress, der ihnen keine Gelegenheit zur Ausarbeitung des frisch Gelernten gibt. Daraus resultierend begrüßen die Mitarbeiter, nach einer kurzen motivie-

renden Verbesserungsphase, den typischen „alten Chef“ im Unternehmen.

Eine Schulung allein ist damit meist nicht nachhaltig, sondern gibt lediglich sinnvolle Anstöße, welche die Leitung aber im Unternehmen ausarbeiten und verinnerlichen muss. Bei der dauerhaften Entwicklung von Führungskompetenz spielt zum einen die Motivation und Einstellung eine wichtige Rolle. Man lernt nur das, was man auch wirklich möchte und mit seinen Einstellungen vereinbaren kann. Somit können dauerhafte Erfolge nur gewährleistet werden, wenn bestimmte Grundprinzipien befolgt werden und bewusste Bemühungen, Motivation und emotionales Engagement vorhanden sind.

Selbstbestimmtes Lernen

Bei der Entwicklung der Führungskompetenz spielt das selbst bestimmte Lernen eine zentrale Rolle. Es ermöglicht, in fünf aufeinander folgenden Schritten, eine objektive Auseinandersetzung mit der eigenen Person und dem Führungsverhalten. Es entsteht allerdings nur eine nachhaltige Wirkung, wenn man den Prozess des Lernens nachvollzieht und versteht.

In fünf Schritten zur besseren Führungsperson

1. Mein ideales Selbst – wer möchte ich sein?

Der erste Schritt betrifft das ideale Selbst. Eine exakte Vorstellung über die Art der Führungsperson ist auszuarbeiten. Dadurch ist man motiviert genug, die Veränderungen durchzuführen.

2. Mein reales Selbst – wer bin ich? Welche Stärken und Schwächen habe ich?

Im zweiten Schritt ist genau zu definieren, wer man wirklich ist. Das reale Selbst ist also objektiv aufzuarbeiten. Hier geht es um grundlegende Dinge: Wie man handelt, andere sieht und sich selbst verhält. Aspekte des realen Selbst, die sich mit dem idealen Selbst decken, werden als Stärken bezeichnet. Abweichungen werden als potenzielle Schwächen diagnostiziert. Dieses Erkenntnis über persönliche Stärken

und Schwächen stellt die Basis für die Veränderung des Führungsstils dar.

3. Mein Lernplan – wie kann ich meine Stärken ausbauen und meine Schwächen verringern?

Nach diesen beiden Phasen gilt es jetzt im dritten Schritt, einen Handlungsplan aufzustellen. Dieser hat zum Ziel, Stärken auszubauen und Schwächen zu verringern.

4. Mit neuen Verhaltensweisen, Gedanken und Gefühlen experimentieren und sie in der Praxis anwenden

In der vierten Phase sind jetzt, aufbauend auf dem Handlungsplan, neue Verhaltensstile und Maßnahmen zu erproben und anzuwenden.

5. Beziehungen entwickeln, die die Veränderung unterstützen und fördern

Zum Schluss sind noch Beziehungen zu anderen Personen aufzubauen, die bei der Verwirklichung der Schritte und auch der neuen Führungsaufgabe helfen können. Diesbezüglich sind zum einen die Mitarbeiter um Unterstützung zu bitten. Auf der anderen Seite ist es besonders wichtig, sich Feedback und Meinungen von anderen Personen einzuholen, die objektiv das Führungsverhalten beurteilen. Hier bewährt es sich, sich mit anderen Führungspersonen über den jeweiligen Führungsstil auszutauschen. Wenn die Personen nicht im eigenen Unternehmen arbeiten, haben sie in der Regel keine grossen Hemmungen, eine ehrliche und objektive Meinung zu äußern.

Grundlegend ist noch die Tatsache zu beachten, dass Menschen generell, aufgrund der hormonellen Situation, unter Stressbedingungen nicht gut lernen können. Somit sind die Methoden und Pläne zunächst in ruhigen Situationen effektiver anzuwenden, damit sie verinnerlicht werden. Sind sie schließlich gelernt und verinnerlicht, kann auch im stressigsten Alltag die Verhaltensänderung nicht mehr zurückgeworfen werden.

„Wer **anders** ist,
bleibt **auf**.“



Testen Sie myline®!

Alle Fitnessclubbetreiber, die sich erfolgreich spezialisieren möchten, erbeten die Marketingberatung Nr. 1 für Fitnessclubspezialisten die Möglichkeit, myline® Erfolgskonzept 8 Wochen **kostenlos** und **ohne Vertragsbindung** zu testen.

Weitere Informationen unter www.go-mylines.de

Jetzt anrufen:

67 23 - 60 35 2-0

gilt nicht für Österreich

myline®
Fitnessclubs

Angebot gültig bis
30.10.08

myline®
Fitnessclubs

Für Fitnessclubs
ab 700m²