

1.3 Führen von Führungskräften

Die Wahrnehmung entscheidet. Oft sind wir Menschen so stark im Alltag eingebunden, dass es einfach schwer fällt, über den sprichwörtlichen Tellerrand zu schauen.

| | | |
|---|---|--|
| 1.1 Coaching von Führungskräften  | 1.2 Nachwuchs- Rekrutierung aus eigenem Unternehmen  | 1.3 Führen von Führungskräften  |
|---|---|--|

In einem solchen Zustand führen Führungskräfte nicht mehr, weil sie sich zudem eine Art Scheuklappe aufgesetzt haben, um sich immer mehr um die unwichtigen Dinge zu kümmern, statt um die extrem wichtigen. Diese Form der Führung hat nichts mehr mit Führung im eigentlichen Sinne zu tun. Sie ist nur noch ein Alibi, damit Außenstehende sehen, wie geschäftstüchtig in ihren Augen eine Führungskraft agiert. Dass dabei nichts herauskommt, können sie nicht beurteilen. Wohl aber der Unternehmer, der darauf angewiesen ist, dass die Führungskraft sein Team oder seine Abteilung gewinnorientiert führt. Spätestens dann, wenn eine Führungskraft sagt, dass ihre Mitarbeiter nicht mehr auf sie hört, ist Gefahr im Verzug. Dann heißt es schnell handeln.

Eine Führungskraft, die keinen mehr hinter sich hat, läuft gegen die Wand. Eine solche Aussage macht deutlich, dass gar nichts mehr stimmt. In einem solchen Zustand ist die Gefahr groß, dass fähige Mitarbeiter abwandern und im schlimmsten Fall sogar zur Konkurrenz gehen. Damit das nicht passiert, reicht es nicht aus, nur das Symptom anzugehen. Die Ursache muss beseitigt werden. Die wiederum muss erst gefunden werden. Dafür braucht es Unterstützung von außen. Zum einen, weil die Führungskraft nicht in der Lage ist, das Problem zu benennen. Zum anderen, weil Mitarbeiter, die dieser Führungskraft unterstellt sind, häufig Angst haben, ihre Meinung zu sagen. Das wiederum zeigt, wie vergiftet das Klima unter dieser Führungskraft ist. Es braucht sozusagen ein reinigendes Gewitter, um die Gefahr zu bannen und das Team wieder auf Linie zu bringen.