



Führungsimpulse

Damit Führung bei Ihnen auf dem Monitor bleibt!

Wenn man Führungskräfte führt, ist das wie ein Blick in den Spiegel!

Wenn Sie Menschen führen, die ihrerseits Führungskräfte sind, sind Sie selbstverständlich für deren Führungsleistung und auch deren weitere Entwicklung verantwortlich. Will man dieser Verantwortung gerecht werden, muss man genau hinschauen, Impulse geben und ab und zu auch korrigierend einwirken. Sobald man dies tut, weckt man auch Erwartungen an das eigene Führungsverhalten und man hält sich praktisch selbst den Spiegel vor.

Wenn ich also kritisiere, erwarte oder fordere, habe ich das Risiko, dass die formulierte Erwartung auf mich zurückfällt. Darf ich deshalb nur Kritik üben, wenn ich selbst diese Erwartungen vollständig erfülle?

Für manche ist es ein Hemmnis, Erwartungen an andere zu formulieren, denen sie unter Umständen selbst nicht gerecht werden. Führungskräfteentwicklung findet oft nicht statt, weil der Chef die Sorge hat, dass er dann mit den eigenen Erwartungen konfrontiert wird. Das gilt zum einen für „Führungskräfteentwicklung“ in der klassischen Form von Seminaren. Zum anderen, und darum geht es uns in erster Linie, um Führungskräfteentwicklung im betrieblichen Alltag. Indem Sie mit Ihren Führungskräften über Ihre Erwartungen sprechen, geben Sie ihnen die Chance, sich in die richtige Richtung zu entwickeln – und Sie geben sich selbst auch diese Chance. Ehrlichkeit schadet auch an dieser Stelle nicht.

Gehen Sie mutig über diese Schwelle!

Einen Teil der Verantwortung für die Entwicklung Ihrer Führungskräfte können Sie delegieren. Führungskräfte gehen dann in Trainings und Trainer machen etwas mit ihnen. Genau genommen werden Führungskräfte von ihren Vorgesetzten in Trainings entsandt. Und der, der entsendet, kann und muss Einfluss nehmen auf das, was in den Trainings geschieht.

- Sorgen Sie für eine gute Standortbestimmung vor den Trainings. Sprechen Sie über Ihre Erwartungen, über „Licht und Schatten“. Nur wer einen Einkaufszettel mit zum Einkaufen nimmt, bringt auch das nach Hause, was er eigentlich braucht.
- Sorgen Sie dafür, dass die Führungskräfte aus Ihrem Verantwortungsbereich mit Fragen in die Trainings gehen, auf die sie eine Antwort suchen.
- Fragen Sie nach den Trainings nach besonderen Erkenntnissen und Umsetzungsplänen und wie Sie diese unterstützen können.
- Schalten Sie sich in Trainings ein, indem Sie zum Beispiel abends für Kamingespräche zur Verfügung stehen, um mit den Teilnehmern im Gespräch zu bleiben, den Kontakt zu intensivieren, Fragen zur Unternehmensentwicklung etc. zu beantworten.

- Geben Sie anschließend Feedback zu der Entwicklung der Teilnehmer aus Ihrem Verantwortungsbereich, die Sie erkennen können bzw. vielleicht auch vermissen.

Aber noch einmal zurück zu der spannenden Frage: Was heißt das, wenn ich meinen eigenen Erwartungen nicht immer gerecht werde und von anderen ein bestimmtes Führungsverhalten erwarte, das ich selbst nicht immer zeige?

Zum einen ist es Ansporn und Impuls für die eigene Entwicklung. Zum anderen ist es Ansporn und Impuls für Ihre Mitarbeiter, wenn sie sehen, dass auch Sie selbst auf dem Weg sind und durchaus auch eine realistische Selbsteinschätzung haben. Das macht Mut. Also, los geht's! Wir wünschen Ihnen viel Erfolg dabei.

Mit herzlichen Grüßen

Jürgen Weißenrieder und Marijan Kosel

WEKOS Personalmanagement GmbH

Es freut uns, wenn Ihnen dieser Newsletter gefallen hat und Sie ihn interessant finden. Falls Sie ihn weiterempfehlen möchten, dürfen Sie das gerne tun. Hier besteht die Möglichkeit zur [kostenlosen und unverbindlichen Anmeldung](#).

Wenn Sie sich aus dem WEKOS-Verteilersystem austragen möchten, klicken Sie bitte [hier](#).

Verantwortlich:

www.wekos.com

WEKOS Personalmanagement GmbH

Am Ranken 9

88069 Tett nang

Sie haben Anregungen oder Fragen?

Wir freuen uns auf Ihre E-Mail oder Ihren Anruf.

Telefon 07542 / 40985-0

E-Mail: info@wekos.com

Sitz Tett nang

Steuer-Nr. 61019/04515

Geschäftsführer:

Jürgen Weißenrieder, Marijan Kosel

Ust-ID : DE 231 48 58 35

Konzentrationsgericht Ulm

HRB-Nr. 632003