



InPaK-KOLUMNE



Sich selbst und andere führen

Womit fängt Führung an? So wie Kommunikation mit Zuhören beginnt, so fängt Führung zunächst bei einem selbst an.

Was wirkt auf mein Führungsverhalten? In der eigenen Biografie hat jeder seine Führungserfahrungen gemacht. Dies hängt oft damit zusammen, wie Führung selbst erlebt wurde. Dies beginnt im eigenen Familiensystem und setzt sich fort in der schulischen und in der beruflichen Laufbahn. Hier begegnen einem Führungsmodelle, die persönlich als gut empfunden wurden, aber auch solche, die wegen der eigenen Haltung eher abgelehnt wurden. Fest steht auch: Keiner ist perfekt und keiner wird eine optimale Führungskraft sein. So etwas gibt es nur in der Theorie, nicht aber in der Praxis.

Zu Beginn einer Führungstätigkeit ist es wichtig, das eigene Führungsverhalten kennenzulernen. Wie verhalte ich mich z.B. beim Planen, bei der Ideensuche, beim Entscheiden, beim Realisieren, beim Kontrollieren, gegenüber Kontakten oder aber bei Konfliktlösungen?

Führung verlangt eigene Fähigkeiten, weil Führung ein „eigener Beruf“ ist, den es zu erlernen gilt, wenn man seine Sache gut machen möchte.

Welchen Führungsstil bevorzuge ich? Stehen für mich Regeln im Mittelpunkt? Möchte ich eher Einfluss auf zwischenmenschliche Bedürfnisse nehmen? Ist für mich ein autoritärer Führungsstil angesagt oder bevorzuge ich eher einen kooperativen Führungsstil?

Wahrscheinlich brauchen Sie beim Führen von allem etwas. Situativ wird der eine oder andere Führungsstil angewendet. Doch Sie werden feststellen, dass ein Führungsstil ausgeprägter ist als die anderen. Sich dessen bewusst zu sein, erleichtert den Führungsalltag, da an bestimmten Stellen so ein eigenes „Stopp“ leichter möglich ist.

Wenn Führungskräfte erstmalig eine Führungsrolle übernehmen, geht es in der neuen Arbeitssituation auch oft um das Bedürfnis nach Beachtung. Vorher war ich eingebunden in einem Team, hatte meine Rolle und meine Aufgaben und ich bekam von Kollegen entsprechendes Feedback. Wie soll das jetzt in der Führungsrolle laufen? Das Bedürfnis nach Zuwendung und Anerkennung ist ein biologisches Grundbedürfnis und ist uns sozusagen angeboren. Diese Situation muss ich mir bewusstmachen und nach Möglichkeiten suchen, hier ein Äquivalent zu finden.

Ferner sollte ich mir als Führungskraft mehr bewusst sein, was ich denke und tue und permanent an meiner Selbstentwicklung arbeiten. Es ist von Vorteil, seine eigenen Stärken und Schwächen zu kennen, um die eigenen Möglichkeiten realistischer einschätzen zu können. So vermeiden Sie persönliche Überforderung. Fangen Sie heute damit an!

Martin Michel, Referat Personal, St. Franziskus-Stiftung Münster, InPaK-Mitglied, Kontakt: michel@st-franziskus-stiftung.de



Probieren Sie es aus:

Health&Care Management liefert Ihnen essentielle Informationen, wertvolle Anregungen und praktische Hilfen für die täglichen Herausforderungen im Gesundheitswesen.

Testen Sie uns im Miniabo:

- 3 Ausgaben

Health&Care Management

Sichern Sie sich gleich Ihr Miniabo
www.hcm-magazin.de/aboshop