

Führungskraft, ein Konzept zu entwickeln und zu verfolgen?

Ich denke ja! Intuition und gutes Führen sind kein Widerspruch, sondern gehören untrennbar zusammen. Die heutige Arbeitswelt ist geprägt von permanenter Entwicklung und stetigem Wandel. Aufgrund komplexer Sachverhalte und der Fülle vorliegender Informationen hat die Führungskraft nicht immer die Möglichkeit der umfassenden Informiertheit als Grundlage für ihre Entscheidungen. Oftmals muss sie schnell und somit spontan „aus dem Bauch heraus“ reagieren.

Aber natürlich wird dabei das Verhalten stets geprägt von vielen Faktoren – z.B. dem situativen Führungsstil. Das heißt, die Führungskraft hat ein Bild von der aktuellen Situation und ihrem Mitarbeiter

den Mitarbeiter in der Rolle des „Geführten“, sondern auch Strukturen und Beziehungen im gesamten Kontext. Dieses systemische Denken erweitert und ergänzt das Instrumentarium einer Führungskraft, auch in spontanen und unvorhergesehenen Situationen. Sie setzt auch dann aufgrund ihrer Kompetenz und Persönlichkeit stets Prozesse im Hinblick auf Entwicklung, Verbesserung von Strukturen und Beziehungen in Gang. Dieses wirkt sich insgesamt positiv auf die Kommunikation und Interaktion untereinander aus und ermöglicht effizienteres Arbeiten.

Aber noch weitere Faktoren spielen eine Rolle, damit Intuition und Führung sinnvolle Anwendung finden: gegenseitige Wertschätzung und Umgang mit Gefühlen. Die Führungskraft muss sich ihrer Gefühle

gestrebten Aufgaben und Ziele zu gestalten.

Da dieser Umgang mit den eigenen und den Gefühlen anderer durchaus auch negativ im Sinne von Manipulation genutzt werden kann, sollte die grundsätzliche Wertschätzung anderer Menschen eine unabdingbare Maxime in der Position der Führungskraft sein. Damit ist eine innere Haltung gemeint, die eine positive Bewertung eines anderen Menschen in seinem gesamten Wesen und unabhängig seiner Leistungen bezeichnet. Wertschätzung beinhaltet Respekt, eine Zugewandtheit und ein grundsätzliches Interesse am Gegenüber. Dabei haben Menschen, die selbst Respekt und Wertschätzung erfahren, selbst auch eine größere Wertschätzung gegenüber anderen Menschen.



© AirOne - Fotolia.com

und ist im Gespräch mit ihm: Wie sind seine Leistungen? Wie ist sein Engagement? Welche Ziele hat er? Daran orientiert, entwickelt die Führungskraft ein Konzept, wie sie in der nächsten Zeit mit dem Mitarbeiter umgehen will, mit welchen Aufgaben sie ihn betrauen möchte und wie die Art des Miteinanders aussehen kann.

„Intuition bedeutet ein spontanes, ganzheitliches Erkennen oder Wahrnehmen von Situationen, Ereignissen oder Zuständen (www.intuition.ch).

Die Intuition erwächst aus den vielfältigen Erfahrungen, die gemacht wurden und im Unterbewussten abgespeichert sind. In der konkreten Situation dienen sie unbewusst als Entscheidungshilfe. Dabei betrachtet die Führungskraft aber nicht nur sich in ihrer Rolle als der „Führende“ und

bewusst sein und diese akzeptieren. Da dies je nach persönlicher Erfahrung auch zu einer falschen Einschätzung der Situation führen kann, ist eine gute Selbstbeobachtung wichtig, in der die eigenen Gefühle erkannt und hinterfragt werden, um so intuitiven Fehlschlüssen entgegenzuwirken.

Dann aber ermöglicht das Kennen und bewusste Umgehen mit den eigenen Gefühlen und Bedürfnissen, auch die Gefühle und Bedürfnisse seines Gegenübers erkennen zu können. So kann die Führungskraft die oftmals versteckten Signale im Verhalten ihres Mitarbeiters erkennen und herausfinden, was er braucht oder will. Das gibt ihr die Möglichkeit, das Miteinander zu gestalten und die Zusammenarbeit reibungsloser und letztlich im Sinne der an-

Übt also die Führungskraft ihre Rolle verantwortungsvoll aus, ist sie sich ihrer eigenen Gedanken, Gefühle und Verhaltensweisen bewusst und begegnet sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Respekt und einer grundsätzlichen Wertschätzung, so gelingt ihr im Rahmen des situativen Führungsstils eine angemessene und zielführende Mitarbeiterführung, in der sich Handlungskonzept und intuitives Handeln ergänzen und unterstützen. ■

AUTORIN

Beate Traeger ist Fachberaterin.

KONTAKT

E-Mail: beate.traeger@t-online.de