

# Die hohe Kunst der Mitarbeiterführung

Top ausgebildete und kompetente Führungskräfte sind ein wichtiger Faktor für den Unternehmenserfolg

**F**ührung ist eine Kunst. Die Anforderungen an Führungskräfte werden immer komplexer: zusätzlich zu fachlichem Know-how sind Empathie, Weitblick und Einfühlungsvermögen gefragt. Diese Aspekte alle unter einen Hut zu bringen, ist eine große Herausforderung.

Der **Hernstein Management Report** hat heuer wieder ein Stimmungsbild unter Führungskräften in Österreich und Deutschland erhoben.

## Starke Belastung

70 Prozent der befragten Führungskräfte gaben an, sich belastet zu fühlen. Der am häufigsten genannte Grund dafür ist der Umfang an Aufgaben, die der Job mit sich bringt. Die zweithäufigste Ursache für Belastung ist mit 26 Prozent aller Nennungen der Umgang mit Mitarbeitern.

Den Teilnehmern wurde auch die Frage gestellt, welche Führungssituationen ihnen leicht fallen und welche sie als schwierig empfinden. Herausfordernd sind zwei Teilaspekte der Mitarbeiterführung: 59 Prozent bezeichneten Kündigungsgespräche als belastend oder eher belastend, Konfliktsituationen sind für 37 Prozent belastend oder eher belastend.

Der **Hernstein Management Report** erhebt ein jährliches Stimmungsbild unter Führungskräften in Österreich und Deutschland. Für diese Ausgabe wurden 1566 Personen zu aktuellen Führungsthemen befragt.

## Lernbereitschaft

Man lernt nie aus. Das gilt auch für Menschen in Führungspositionen. Spezielle Weiterbildungen, Seminare und Coachings bereiten Führungskräfte auf die stetig steigenden Ansprüche vor. Führungskräfteentwicklung – dieses Stichwort hört und liest man derzeit öfter. Mit den derzeitigen sozialen und technologischen Veränderungen – Stichwort Digitalisierung – gewinnt die Lernbereitschaft an Bedeutung, auch oder vor allem bei Führungskräften. Zahlreiche Bil-



In Führungskräfte-Seminaren erweitert man seine Fähigkeiten in der Mitarbeiterführung.

Foto: colourbox.de

dungseinrichtungen bieten Seminare rund um die Themen Leadership und Mitarbeiterführung an.

Wichtig ist es, sich ein breit gefächertes Spektrum an Kompetenzen anzueignen: denn als Chef muss man fachlich wie auch menschlich überzeugen können.

## Soziale Kompetenzen

Ein Vorgesetzter sollte sich als eine Art „Teamentwickler“ sehen und seine Mitarbeiter dazu ermutigen, sich selber zu orga-

nisieren und zu verbessern. Nur mit dem richtigen Team kann ein Unternehmen erfolgreich agieren. In vielen Seminaren und Workshops geht es nicht mehr nur um den Bereich Management, also die rein methodischen Führungsaufgaben, sondern auch um die sozialen Beziehungen zwischen Führungskraft und Mitarbeitern. Dazu zählen die Bereiche Kommunikation, Mitarbeiter-Motivation, Selbst-Reflexion und das Verhalten in Konfliktsituationen. Oft sind es näm-

lich nicht primär die fachlichen Anforderungen, die von Führungskräften als herausfordernd betrachtet werden, sondern die Kommunikation, das Zwischenmenschliche.

## Individuelle Trainings

Sinnvoll ist es, vorab genau zu definieren, wo denn die eigenen Stärken und Schwächen liegen – so kann man den Lernbedarf richtig einschätzen und die geeignete Weiterbildung für sich wählen. Die Lernmethoden sind sehr vielfältig und

müssen daher individuell festgelegt werden. Ein Seminar sollte es den Teilnehmern ermöglichen, ihr Führungsverhalten praxisnah und in Echt-Situationen trainieren zu können. Darauf sollten ein intensiver Feedbackprozess und Austausch folgen.

## Umgang mit Veränderungen

„Change Management“ ist ein Begriff, den man im Zusam-

menhang mit der Unternehmensführung häufig hört. Veränderungs-Prozesse sind für Firmen unabdingbar. Change Management bezeichnet das Planen und Umsetzen von solchen Prozessen innerhalb eines Unternehmens; das aktive und strategische Eingreifen in diese. In Anbetracht der Internationalisierung und Globalisierung wird dieser Aspekt der Unternehmensführung an Bedeutung gewinnen.