



Wie man (sich) gut führt

GECKO, bitte wer? Doch, doch, stimmt schon: Die Agentur mit Sitz mitten in Knoop's Park hat sich nach den kleinen Echsentieren benannt und ist in Sachen Coaching, Prozessbegleitung und Training von Menschen in beruflicher Veränderung unterwegs. Dabei haben's die Inhaberinnen Tanja Schroeter und Anika Mencl natürlich auch mit Führungskräften zu tun.

Frau Schroeter, Frau Mencl, wo drückt die Chefs der Schuh?

Die Anliegen von Führungskräften sind so verschieden wie die Menschen, die diese Führungsfunktion innehaben. Oft geht es um Themen wie Mitarbeiterführung, Kommunikation, Delegation von Aufgaben und Arbeitsorganisation. Das hört sich zum Beispiel so an: „Meine Mitarbeiter setzen Vorgaben nicht um und schauen nicht über den Tellerrand.“ oder „Ich möchte mehr delegieren, aber wem kann ich so wichtige Aufgaben übergeben?“ oder „Ich will kein autoritärer Chef sein, wie kann es anders gehen?“ Oft kommt der Wunsch dazu, ein Gegenüber auf Augenhöhe zu haben, mit dem man relevante Themen durchsprechen kann. Vielen an der Spitze fehlt das passende Gegenüber.

„Wer keine Pause kennt, ist nicht dauerhaft“ Ovid

Was macht eine gute Führungskraft aus?

Man sollte in erster Linie bereit sein, die eigene Persönlichkeit zu reflektieren. Dabei auch wissen, was im Betrieb gebraucht wird, einen Blick für das große Ganze haben und daraus Maßnahmen ableiten. Dies angemessen und überzeugend zu kommunizieren, ist eine der wichtigsten Aufgaben einer Führungskraft und all das kann man lernen. Auf jeden Fall wird man durch aktives Handeln und nicht nur in der theoretischen Auseinandersetzung am Schreibtisch oder in Hörsälen zur guten Führungskraft. Ganz wichtig: offen sein für persönliche Weiterentwicklung und bereit sein, sich bei Fragen Hilfe zur Optimierung zu holen.

Wie Sorge ich als Führungskraft für eine ausgeglichene Work-Life-Balance?

Eine Führungsfunktion und eine wohltuende Work-Life-Balance müssen sich nicht ausschließen. Und doch klagen viele Führungskräfte über Stress und Zeitmangel. Auf Seiten einer Firma ist es da wichtig, Strukturen zu schaffen, in denen auch die Führungskräfte Entlastung erfahren und z. um Beispiel nicht rund um die Uhr erreichbar sein müssen. Auf Seiten der Führungskräfte ist es wichtig zu lernen, Gedanken an die Firma nicht mit nach Hause zu nehmen, das Betriebshandy auch mal auszuschalten und Aufgaben an Mitarbeiter zu delegieren. Loslassen fällt vielen Führungskräften schwer und es ist eine permanente Herausforderung, die eigene Balance immer im Blick zu haben,.

Wie sorgen Sie selbst für Erholungspausen?

„Wer keine Pause kennt ist nicht dauerhaft“ – ein Zitat von Ovid. Daher finden wir es wichtig, genügend Auszeiten zu schaffen, um auch langfristig voller Energie unserer Arbeit nachgehen zu können. Gerade als Coaches sehen wir uns in diesem Fall in einer Vorbild-Funktion. Natürlich fällt es auch uns zum Teil schwer, die angedachten Urlaubszeiten einzuhalten oder nach Wochenendseminaren einen anderen Tag als Ausgleich frei zu nehmen. Hilfreich ist es, dass wir uns für diesen Fall feste, sinnvolle Regeln gesetzt haben, und wir erinnern uns gegenseitig daran, wie wichtig es ist, diese auch einzuhalten.