

Führen heißt Orientierung geben und braucht Dialogfähigkeit

Eine Führungskraft wird mit einer Aufgabenstellung konfrontiert und die Belegschaft geht nur zum Teil mit. Also wird systematisch begonnen die „Widerständischen“ auszutauschen.

Natürlich ist das eine Möglichkeit. Geht rasch und die unliebsamen Querulanten sind nicht mehr da. Sehen wir dabei auch einerseits die enormen Folgekosten und Zeitaufwendungen, die mit dem Prozess der MitarbeiterInnensuche, Neueinstellung, Einarbeitung, etc. verbunden sind? Erkennen wir andererseits den Effekt des Mundtotmachens?

Widerstand bedeutet nicht immer, dass jemand gegen etwas ist. Manchmal fällt mir auf, dass es einfach zu wenig Information über die Änderung gibt und das schafft Orientierungslosigkeit.

Wenn Führungskräfte dann auch noch unsicher sind und versuchen Recht zu haben, verstärkt sich der Trend des Beharrens auf der Position. Das hilft niemandem. Hier ist eindeutig ein Dialog zB in Form eines Teamcoachings vorzuziehen.

Als erster Schritt ist zu klären, wo die Unterschiede in den Sichtweisen liegen. Welche Informationen werden benötigt? Welche Bedeutungen, Werte oder Interessen sind hinter den Positionen verborgen? Welche Vorgaben und Probleme gibt es? Wie lauten die daraus abgeleiteten Ziele? Welche Wege kommen in den Blick, welche Maßnahmen braucht es, um das Ziel zu erreichen? Es ist von Vorteil, diesen Dialog zu führen und damit Orientierung zu schaffen. Diese Zeit ist ein erfolgreiches Investment und stärkt den Teamgeist und damit letztendlich auch die Führungskraft.



Paul Lürzer KG
Weinbergstiege 2
5201 Seekirchen am Wallersee
Coaching- & Mediationsraum
Mayrwiesstraße 2, 5300 Hallwang/Salzburg

Telefon: 0043 (0) 664 4108140
E-Mail: office@luerzer-training.at
Website: <http://www.luerzer-training.at>
Xing: https://www.xing.com/profile/Paul_Luerzer
Skype: luerzerpaul