



Beziehungsorientiertes Führen- ein neues Führungsverständnis?

Inhalt

Zukünftig immer Wichtiger: Beziehungskompetenz!	2
Beziehungsorientiertes Führung- Vertrauen als Basis	2
Unabdingbar: stimmige Balance zwischen Nähe und Abgrenzung finden	3
Wie kann beziehungsorientiertes Führen gelebt werden?	3
Unsere Empfehlung : BeziehungsWeise führen	3

Zukünftig immer Wichtiger: Beziehungskompetenz!

Es ist hinlänglich bekannt: Die sogenannte Generation Y hat deutlich andere Vorstellungen und Werte als frühere Generationen. Sie stellt andere Anforderungen an ihre zukünftigen Arbeitsverhältnisse und an Führung. Ihnen geht es weniger um bloße Zielerreichung und Anweisung. Vielmehr wollen sie eine sinnvolle Aufgabe und glaubwürdige Führungskräfte, die sich mit ihrem eigenen Verständnis von ethisch korrektem Verhalten auseinandersetzen. Aber auch ihre jetzigen Mitarbeiter müssen Führungskräfte heute schon ganz anders überzeugen: Denn der in vielen Branchen spürbar wachsende Fachkräftemangel hat den Arbeitsmarkt in einen Arbeitgebermarkt verwandelt, in dem erwartet wird, in allem Wandel Sicherheit zu bieten und die verlorenen Strukturen durch emotionale Bindung zu ersetzen.

Beziehungsorientiertes Führung- Vertrauen als Basis

„Sei stark“, „Streng dich an“, diese inneren heroischen Botschaften prägten die Führungskräfte lange Zeit, zusammen mit der Vorstellung, vorneweg zu gehen, zu wissen, wie die Dinge laufen, zu retten, wenn etwas schiefgeht. Aber heute funktioniert diese Haltung nicht mehr, auch wenn sie noch oft unbewusst in vielen Köpfen nachhallt: Angesichts von zunehmender Komplexität, Wandel, Informationsflut und schneller Wissensveralterung ist es eine absolute Überforderung, diesem Bild noch entsprechen zu wollen. Der neue Trend setzt auf postheroische Führung: Führungskräfte müssen nicht mehr selbst stark sein, sondern nutzen stattdessen das Potenzial ihrer Mitarbeiter und setzen stärker auf Teamwork. Es gilt, eine Win-win-Situation für beide Seiten zu erreichen: Die Mitarbeiter werden in ihrer Selbstverantwortung gestärkt und erleben vermehrt ihre Tätigkeit als sinnstiftend, die Führungskräfte spüren angesichts vielfältiger Herausforderungen eine Entlastung durch kompetente Mitarbeiter.

Unabdingbar: stimmige Balance zwischen Nähe und Abgrenzung finden

Beziehungsorientiertes Führen wäre jedoch völlig missverstanden, wenn es nur noch darum gehen würde, die Nähe zum Mitarbeiter zu suchen. Genauso wie eine zu große Distanz im Führungsverhältnis schaden kann, ist auch eine zu starke Empathie für eine förderliche Führungsbeziehung gefährlich. Es gilt, für diese Balance wach zu sein und immer wieder sorgfältig abzuwägen und zu schauen, was nun tatsächlich situationsangemessen ist.

Wie kann beziehungsorientiertes Führen gelebt werden?

Viele mögen jetzt denken: „Das kann man doch nicht lernen.“ oder „In meiner Organisation geht so was sowieso nicht ...“. Aber stimmen diese Annahmen?

Beziehungskompetenz ist erlernbar: Es bedeutet, bisheriges Führungsverhalten nicht gänzlich über Bord zu werfen, sondern mit dem Fokus der Beziehungsorientierung zu beleuchten und es mit einer anderen Haltung zu leben. Dabei geht es darum, neue Handlungsoptionen und Verhaltensweisen zu entwickeln, die einer stärker vertrauensbasierten Arbeitsbeziehung entsprechen.

Beziehungskompetenz wird entscheidend sein. Führungskräfte, die ihre Beziehungskompetenz als eine zentrale Führungskompetenz sehen und entwickeln, werden zukünftig erfolgreicher sein, ihre Position als Führungskraft festigen und durch motivierte und loyale Mitarbeiter letztlich den Erfolg ihres Unternehmens nachhaltig fördern.

Unsere Empfehlung : BeziehungsWeise führen

Die Fähigkeit, Arbeitsbeziehungen positiv zu gestalten, ist eine Grundvoraussetzung für den Führungserfolg. Diese wichtige Führungskompetenz bildet die Basis für das Erreichen von Zielen sowie der Bewältigung von Aufgaben und Situationserfordernissen. In diesem Training lernen Sie, wie Sie die Balance zwischen Beziehungs- und Aufgabenorientierung erzielen und damit positive Effekte bei der Produktivität, Mitarbeiterbindung sowie der Förderung von Eigenverantwortlichkeit Ihrer Mitarbeiter erzielen.

Autorinnen : Christa-Marie Münchow und Annette Kompa

<http://www.haufe-akademie.de/blog/themen/fuehrung-und-leadership/beziehungsweise-fuehren-ein-neues-fuehrungsverstaendnis/>