

# WENN FÜHRUNGS- KRÄFTE

# FÜHRUNG BRAUCHEN

**Überall dort,** wo Führungskräfte gesucht werden, sind die Anforderungen drastisch gestiegen: Für erstklassiges Management brauchen wir hohe Sozialkompetenz, Kreativität und eine exzellente Ausbildung. Vor dem Hintergrund des aktuellen Fachkräftemangels gewinnen vor allem die Anforderungen an Führungs- und Sozialkompetenzen an Bedeutung. Denn Führen in Zeiten des Speed Managements funktioniert anders als früher.

Um die richtigen neuen Mitarbeiter zu finden und zu entwickeln, suchen Betriebe zunehmend Unterstützung in talentbezogenen Auswahlverfahren. Diese konzentrieren sich zum Beispiel auf die Analyse von emotionaler Intelligenz, Empathie, strukturiertem Denken, strategischen Fähigkeiten und auf das Entwicklungspotenzial eines Kandidaten.

Wo fachliches Know-how vorhanden, aber Soft Skills entwickelt werden müssen, helfen in der Regel allerdings keine Führungsseminare. Verhaltensänderung ist damit nachhaltig nicht zu erreichen. Daher setzen Unternehmen auf den erfahrenen externen Management-Coach. Er ist kompetenter und diskre-

ter Ratgeber für die persönliche Entwicklung. Er kennt den Arbeitsmarkt, die Anforderungen der Unternehmen und nicht zuletzt die Erwartungen der zu führenden Mitarbeiter. Das Coaching ist abgestimmt auf den individuellen Bedarf, die Qualifikation und die Talente. Es gibt der persönlichen Standortbestimmung und Selbstwahrnehmung neue Impulse. Betriebsblindheit löst sich auf, der Coach setzt neue Kräfte frei für Veränderungsprozesse.

Bereits vor der ersten Beförderung in Personalverantwortung wird deutlich, ob jemand Führungskompetenz besitzt, ob er/sie das Potenzial hat, sie zu erwerben oder nicht. Der Wunsch, guten Leuten intern Perspektiven für ihre Weiterentwicklung zu bieten, ist zwar gut gemeint. Doch nicht jede gute Fachkraft ist auf Anhieb geeignet für die Chefrolle. Hier kann der Management-Coach als »Steigbügelhalter« helfen.

Selbst viele langjährig gestandene Chefs entscheiden sich für den Weg zum Coach, um mit ihm diskret beispielsweise ihr Führungsverhalten zu reflektieren. Denn demografischer Wandel, Fachkräftemangel und der rasante Change in der Wirtschaft, verlangen verändertes Führungsverhalten. Die alten Muster der Führung greifen heute nicht mehr.

Es tauchen Fragen auf, für die ein externer Sparringspartner Hilfestellung und Orientie-

**Offen gibt es niemand zu.** Aber im vertraulichen Dialog mit Managern stöhnen viele über das »Führen bis zum Umfallen«. Ihr Kopf ist voll von ungelösten Fragen, Zeitdruck und der Last nicht erreichter Ziele. Vielleicht ist das der Grund für die starke Nachfrage nach individuellem Coaching

rung bieten kann: Wie kann ich die Leistung meines Teams steigern, ohne es zu verbrennen? Wie erkenne ich die echten Talente unter den Mitarbeitern? Wo liegt in meinem Job die Grenze zwischen Delegation und Selbst-Tun? Wann ist bei mir das Maß der persönlichen Überforderung erreicht? Wie kann ich mit Druck und Stress besser umgehen, meine Konfliktfähigkeit stärken? Wie erreiche ich eine noch höhere Leistungsbilanz?

Wer sich diese und ähnliche Fragen ohne zu zögern beantworten kann, braucht kein Management-Coaching. Wer hier aber ins Zweifeln gerät, sollte die Antworten mit dem neutralen Berater erarbeiten. Arbeitgeber betrachten den Einsatz eines Management-Coachs inzwischen als ein wertvolles Instrument zur Entwicklung ihrer Führungskräfte – und das damit verbundene Beratungshonorar als eine sinnvolle Investition in die Zukunft des Unternehmens.

## ALBRECHT VON BONIN

ist Inhaber der VON BONIN Personalberatung, Gelnhausen, und Autor des Buches »Mitarbeiter suchen, finden, fördern, binden«.

Leserfragen beantwortet er gern unter 06051-48280 oder per E-Mail an: [info@von-bonin.de](mailto:info@von-bonin.de) • [www.von-bonin.de](http://www.von-bonin.de)

