FÜHRUNGSKRÄFTE

Erfolgreich mit sozialer Kompetenz

TRAiNiNG
Das Magazin für Weiterbildung und HR-Management

Konfliktfähigkeit, Vertrauen und eine konstruktive Fehlerkultur sind wichtige Bausteine, um als Führungskraft erfolgreich zu sein.

Gastautor
Roman Braun
ist Autor, Psychologe und Geschäftsführer von Trinergy® International.
www.trinergy.at

VIELE PROZESSE UND AKTIONEN in Unternehmen stecken voller Konfliktpotenzial: Restrukturierungen, Konkurrenzdruck, die Umstellung auf digitale Geschäftsmodelle, Handling mit schwierigen Partnern, Lieferschwierigkeiten, um nur einige zu nennen. Der natürliche Arbeitsfluss wird durch Grabenkämpfe, Unzufriedenheit, Frustration, Verteidigung und Stress oft blockiert. Das alles bindet Energie, die dem Unternehmen verloren geht. Die Aufgabe der Führungskräfte ist es, diese Missstände und Schwierigkeiten auszugleichen bzw. zu lösen. Wobei die Herausforderungen immer komplexer werden und das Management immer mehr an seine Grenzen stößt.

Manager von heute brauchen mehr denn je eine ausgeprägte soziale Kompetenz, um so Konfliktsituationen zu meistern, vorausdenkend zu handeln und zu gestalten. Ein wesentliches Kriterium für den Erfolg eines Unternehmens sind insbesondere zufriedene, loyale Mitarbeiter. Entsprechend ist die Motivation und Förderung von Mitarbeitern eine zentrale Führungsaufgabe, um ein gutes Team zu finden und vor allem an das Unternehmen zu binden.

Bescheidenheit erhöht Zufriedenheit

Eine kürzlich durchgeführte Studie unter Führungskräften an einer Universität ergab, dass Führungskräfte, die intellektuell bescheidener sind, tendenziell zufriedenere Mitarbeiter haben. Die wichtigste Eigenschaft intellektueller Bescheidenheit war der Respekt vor den Standpunkten anderer – die Anerkennung der Tatsache, dass es verschiedene Denkweisen zu einem Thema gibt, und der Respekt vor denen, die anders denken als man selbst. Wenn Führungskräfte dies tun, sind ihre Mitarbeiter in der Regel zufriedener mit der Art und Weise, wie ihre Führungskräfte mit ihnen interagieren und ein tolerantes und faires Umfeld schaffen.

Vertrauen in das Potenzial

Jeder Mensch tut in jeder Situation immer das Beste von dem, was er im Moment an Auswahlmöglichkeiten zur Verfügung hat. Nun ist es Sache der Führungsperson, die Wahlmöglichkeit ihrer Mitarbeiter zu erhöhen. Zum Beispiel mit Wie-Fragen: »Wie haben Sie ähnliche Probleme in der Vergangenheit gelöst? Wie stellen Sie sich die Zukunft unseres Unternehmens vor?« In der detaillierten Beschreibung liegt das Potenzial der Lösung.

Konstruktive Fehlerkultur

Wir alle machen Fehler. Egal ob Führungskraft oder Mitarbeiter. Niemand ist davor gefeit. Richtig damit umzugehen, eine konstruktive Fehlerkultur für sich und das Unternehmen zu entwickeln, ist daher umso wichtiger. Führungskräften, die Fehler nicht eingestehen können, mangelt es an sozialer Kompetenz und sie benötigen dringend ein emotionales Fitnesstraining! Stehen Sie zu Ihren Gefühlen, hören Sie anderen zu, nehmen Sie Kritik als Feedback, bleiben Sie auch in unangenehmen Situationen mit Ihren eigenen Gefühlen in Kontakt, und gestehen Sie sich Fehler zu – dann sind Sie auf dem Weg zu Ihrer emotionalen Kompetenz. Daran werden Sie von anderen unbewusst nämlich schon die ganze Zeit gemessen.

Manager, die einen schnellen Erfolg erleben, können besonders anfällig für ein Gefühl der Unbesiegbarkeit sein. Das veranlasst sie wiederum dazu, nicht mehr nach neuen Informationen, zusätzlichen Schulungen oder dem Feedback anderer zu suchen. Meine Überzeugung ist, wenn Führungskräfte aufhören, den Dialog, die Kritik und die intellektuelle Herausforderung zu suchen, und zwar sowohl von ihren eigenen Gedanken als auch von denen anderer, beginnt ihr langsamer Abstieg in den Tod als Führungskraft. In den TRINERGY®-Seminaren wird gelehrt, sich selbst so zu entwickeln, dass ein konfliktfreies, harmonisches und konstruktives Miteinander im Team und mit Geschäftspartnern möglich wird. □