

Für gute Führung gibt es kein Rezept ...

Zu vielfältig sind die involvierten Personen.

Zu unterschiedlich sehen die Situationen aus, in denen sie stattfindet.

... aber einige Zutaten halten wir für unerlässlich.

Führung muss ...

... Orientierung geben

Menschen, die gute Arbeit leisten sollen, brauchen eine Vorstellung über Sinn und Ziel ihrer Arbeit. Es ist Aufgabe der Führung, diese Vorstellung zu entwickeln und allen Mitarbeitenden klar, offen und begründet zu kommunizieren. Immer wieder und vor allem in Zeiten der Unsicherheit.

... menschliche Beziehung leben und ermöglichen

Echte und gute Beziehungen setzen Respekt voraus: Respekt vor der Individualität und vor der Mündigkeit jedes Menschen. Führung hat allen Mitarbeitenden mit diesem Respekt zu begegnen, und sie hat für ein Klima zu sorgen, in dem auch die Mitarbeitenden einander diesen Respekt erweisen.

... dafür sorgen, dass die geforderten Ziele erreicht werden können

Das ist Ressourcenmanagement. Führung ist dafür verantwortlich, dass die vorhandenen menschlichen und sachlichen Ressourcen ohne Behinderung genutzt, mangelnde Ressourcen erkannt und aufgebaut werden.

Führung erfordert ...

... Machtbewusstsein

Die Funktion der Führung ist a priori mit Macht über andere Menschen verbunden, ohne Macht ist sie wirkungslos und überflüssig. Nur Führungskräfte, die sich darüber im Klaren sind und die sich mit der moralisch-ethischen Dimension ihrer Macht auseinandersetzen, sind fähig, ihre Verantwortung zum Wohl der Aufgabe und der beteiligten Menschen zu übernehmen.

... Selbst-Bewusstsein

Führungskräfte werden von ihren Mitarbeitenden nur dann akzeptiert, wenn sie sich selbst akzeptieren. Und damit sie das ohne Bluff und Überheblichkeit tun können, müssen sie über sich selbst nachdenken, ihre Stärken und Schwächen kennen und sich unaufhörlich entwickeln und lernen.

... Zivilcourage

Wirkungsvolle Führung steht im Rampenlicht, und sie ist mit vielen und widersprüchlichen Anforderungen konfrontiert. Es braucht Mut, die Verantwortung für das eigene Tun und Entscheiden sowohl gegenüber den Mitarbeitenden als auch gegenüber den eigenen Vorgesetzten zu übernehmen und sie nicht auf übergeordnete Regeln oder Instrumente abzuschieben. Und es braucht Mut, die mit der Rolle verbundene Einsamkeit zu ertragen und sich nicht in der Wärme der Gruppe zu verkriechen.