

Wie gut führen Sie sich?

FRANZISKA BISCHOF-JÄGGI

Sie und ich sind im Alltag Führungspersonen! Daher ist es wichtig, zu wissen, was eine gute Führung ausmacht! Gute Führungspersonen kennen ihre Mitarbeitenden und führen sie so, dass sie ihre Stärken einsetzen und weiter entfalten können, aber auch Mut und Motivation entwickeln, um an ihren Defiziten zu arbeiten. Schwache Führungspersonen sind zu stark mit sich selbst beschäftigt, als dass sie andere führen können. Dann kann sich die Leitungshierarchie umkehren, so dass Mitarbeitende den Chef führen, manipulieren, verunsichern und weiter schwächen.

Wir führen in uns drin ein ganzes Team an Mitarbeitenden: Dazu zählen zum Beispiel die «Teammitglieder» Pflichtbewusstsein, Loyalität oder Wissensdurst, auch die innere Unruhe, Ängstlichkeit oder das schlechte Gewissen gehören dazu. Welches Verhältnis haben Sie zu Ihren persönlichen Teammitgliedern? Kennen Sie ihre Stärken? Kooperiert beispielsweise die innere Unruhe gut mit dem Wissensdurst, können daraus innovative Ideen entstehen. Stehen hingegen die innere Unruhe und der Wissensdurst in Konflikt oder Konkurrenz, verzetteln Sie sich. Es lohnt sich, sich mit «persönlichen Mitarbeitenden» auseinanderzusetzen, sie besser kennenzulernen und die Führung nicht aus den Händen zu geben. Es bedarf eines konstruktiven, stetigen Dialogs zu den Einzelnen, um abzuschätzen, wie viel Verantwortung und Kompetenz jedem zu übergeben ist – und wo Sie Grenzen setzen müssen. Denn sonst übernimmt die innere Unruhe die Führung und Sie können nicht mehr schlafen. Oder das Pflichtbewusstsein ufernt in Perfektionismus aus. Setzen Sie zudem der Loyalität und dem Wissensdurst keine Grenzen, überfordern Sie sich, was in einem Burnout gipfeln kann.

Führungspersonen haben auch unangenehme Pflichten. Akzeptieren «Teammitglieder» nicht Ihre Führung oder boykottieren die Zusammenarbeit mit den anderen, braucht es Sanktionen. Nehmen wir das schlechte Gewissen. Viele Menschen tragen es in sich herum, die wenigsten führen es. Das schlechte Gewissen nimmt sich Macht und befördert sich selbst zum Stellvertreter oder überhaupt zur Führung. So kann es geschehen, dass Sie oder ich spontanen Besuch bekommen, über den Sie sich eigentlich freuen. Doch das schlechte Gewissen spielt sich auf, und statt sich weiter zu freuen, weilt Ihr Blick nur auf den ungeputzten Fensterscheiben. Das schlechte Gewissen fühlt sich bestärkt, und wenn Sie sich am Samstag eine Stunde in den Liegestuhl legen möchten, meldet es sich wieder lautstark, bis Sie sich erheben. Das kann doch aber nicht sein!



Chef seiner selbst zu sein bedingt, seine «inneren Mitstreiter» gut einzusetzen. (Bild: Harald Psaridis)

Übernehmen SIE die Führungsrolle und bereiten Sie das Gespräch mit Ihrem schwierigen «Mitarbeitenden» gut vor. Denn Ihr Team ist schlau und merkt, ob etwas ernst gemeint ist. Bleiben Sie fair mit sich selbst und Ihrem Team. Niemand kann sich von heute auf morgen ändern. Wurde jemand unzureichend geführt, wird anfänglich aufgemuckst, denn niemand gibt gerne Macht ab. Bleiben Sie dennoch dran und teilen Sie dem schlechten Gewissen mit, es dürfe Sie zwar mahnen, wenn Sie wichtigen Pflichten nicht nachkommen, den Geburtstag bester Freunde verpassen oder Ihrem Partner/Ihrer Partnerin zu wenig Lob und Anerkennung aussprechen. Aber bei ungeputzten Fensterscheiben oder einer Stunde Liegestuhlpausa habe es sich nicht einzumischen! Sie sind die Führungsperson. Sie kennen Ihre Ziele im Leben, und Ihr Team unterstützt Sie darin! Ich wünsche Ihnen und mir viel Erfolg und Spass beim Führen. ■

Weiterführender Ratgeber: Friederike Potreck-Rose, «Von der Freude, den Selbstwert zu stärken», Klett-Cotta.

Franziska Bischof-Jäggi ist pädagogische Psychologin sowie Paar- und Familientherapeutin. Sie ist Mutter von vier Kindern und führt die Familienmanagement GmbH in Zug.