

Unterwegs im Führungsdschungel

Mit Beratung den
eigenen Weg finden



EDITION
BELIEBTE
PROBLEME

DGS✓

Deutsche Gesellschaft für
Supervision und Coaching

Was bedeutet es, gut zu führen?

Führen heißt vor allem dafür zu sorgen, dass Entscheidungen getroffen werden. Manche Entscheidungen treffen Führungskräfte selbst, bei anderen organisieren sie die notwendigen Entscheidungsprozesse. Idealerweise führt das zu guten Ergebnissen. Dafür braucht es Informationen, Kompetenzen, Kommunikationsstrukturen und -techniken, den richtigen Zeitpunkt, die richtigen Akteure, den richtigen Stil und vieles mehr.

Was ist daran so anspruchsvoll?

Entscheiden birgt stets das Risiko, Fehler zu begehen und sich unbeliebt zu machen. Um eine echte Entscheidung handelt es sich nur dann, wenn es auch Alternativen gibt. Deshalb beinhaltet führen auch immer, damit umzugehen, dass es gute Gegenargumente und Zweifel gibt und dass Kritiker*innen sich mehr oder weniger lautstark melden.

Wenige Aufgaben in der Arbeitswelt sind emotional so aufgeladen wie Führung. Führung wird bewundert und verachtet, geliebt und gehasst, herbeigesehnt und abgelehnt. Führungskräfte stehen unter besonderer Beobachtung, sie sollen Halt geben, sich jedoch nicht einmischen, sie sollen Klarheit schaffen, aber nicht zu sehr kontrollieren, sie sollen Vorbild sein und zugleich authentisch bleiben. Und das in einer Arbeitswelt, die immer unübersichtlicher wird. Wie das alles gehen soll, darüber streiten sich die Gelehrten (und weniger Gelehrten) seit Jahrtausenden; und die Management-Literatur bietet in schöner Regelmäßigkeit neue Führungswege und -methoden an.

Patentrezepte für gutes Führen gibt es nicht. Was es gibt, ist die Möglichkeit, sich einem eigenen Konzept von gutem Führen anzunähern: durch gründliche Selbstreflexion, das Einholen von Feedback und die genaue Analyse der konkreten Anforderungen an das Führungshandeln in ganz spezifischen Situationen.

Was kann externe Beratung tun?

Mit externen Supervisor*innen oder Coaches können Sie die Reflexion über gutes Führen auf eine andere Ebene heben, indem sie eine zusätzliche Perspektive und Fremdwahrnehmung hinzugewinnen. Dadurch reduzieren sich die blinden Flecken, und es fällt leichter, den Überblick zu bewahren. Oder Sie können Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung passgenau konzipieren und dadurch das Handlungsrepertoire erweitern. Supervisor*innen und Coaches nehmen dabei nicht nur die Person in den Blick, sondern auch ihre spezifische Rolle und ihre Organisation. Denn für das Gelingen von Führung sind nicht allein die Führungskräfte verantwortlich; es ist ein Zusammenspiel vieler Faktoren.

Warum braucht es dafür externe Beratung?

Die braucht es nicht unbedingt. Aber oft sind Perspektivwechsel und neue Impulse hilfreich oder nötig. Externe Berater*innen bringen Expertise zu gutem Führungshandeln mit und kennen Führung und Führungskräfte aus vielen unterschiedlichen Organisationen.

Was spricht für DGSv-Berater*innen?

Supervisor*innen, Coaches und Organisationsberater*innen der DGSv arbeiten nach höchsten Standards und sind Teil einer professionellen Community mit 4.500 Mitgliedern. DGSv-Mitglieder sind Arbeitswelt-Profis.

Und sonst?

Mehr Infos zur DGSv, ihren Standards und ihrem Beratungsverständnis finden Sie unter www.dgsv.de.

Kompetente Problemlösungen finden Sie hier: