

LEADING POWER NEWSLETTER

*inspiring leaders to wise
action*

Ausgabe 5-2015

AKTUELLE VERANSTALTUNGEN

Plötzlich Chef – Das Seminar zum Buch

28. Januar 2016

22. März 2016

[Anmeldung zum Tagesseminar](#)

[Artikel zum Buch in der
Handelszeitung](#)

EDITORIAL

Der Leading Power® Newsletter soll ein Begleiter auf Ihrem Weg zur wirkungsvollen Führungs- oder Fachkraft sein. Sie erhalten darin Impulse, Erkenntnisse aus der Arbeit mit Leadern, praktische Empfehlungen, Literaturhinweise, sowie Informationen zu aktuellen Veranstaltungen.

THEMA DES MONATS

Führung ist eine Beziehung – und jetzt?

Weshalb die Perspektive auf die Beziehungen so entscheidend ist, lesen Sie unter anderem an einer kurzen Geschichte in diesem Newsletter.

PLÖTZLICH CHEF – SOUVERÄN IN DER FÜHRUNGSROLLE DAS BUCH IN DER HANDELSZEITUNG!

Ratgeber, Beobachter Verlag

*„Wenn Du nur genügend lieben könntest, dann könntest Du
die mächtigste Person dieser Welt sein.“*

Emmet Fox

VERZEICHNIS

Seite 2 Führung ist eine Beziehung – und jetzt?
Seite 3 Plötzlich Chef – souverän führen

Führung ist eine Beziehung- und jetzt?

Ich habe vor kurzem von einem Leser eines Artikels zu meinem neuen Buch „**Plötzlich Chef – souverän in der Führungsrolle**“ eine E-Mail erhalten, welche mich eine Weile beschäftigte. Der Leser schrieb (Auszüge): „*Lieber Herr Heini, ich habe Ihr Schreiben gelesen und finde es als solches ganz gut. Aber was nützt all dies, wenn man einen Vorgesetzten!!! hat, der völlig unfähig ist, diesen Platz zu belegen? Es zeigt sich an seinem Lärmen, an Aggressivität, an faulen Ausreden sowie daran, Gesprächsversuche zu negieren resp. nicht auf diese einzutreten. Ich habe es ihm teilweise gesagt und zu bemerken gegeben. Nach drei Jahren kam es zu meiner Freistellung. Er hat sich gerächt.*“

Ein tragisches Beispiel, welches man schlicht mit schlechter Führung abtun könnte. Ich will damit nicht das geschilderte Führungsverhalten irgendwie rechtfertigen. Wenn auch nur ein Teil davon stimmt, handelt es sich tatsächlich um viel Führungsunfähigkeit. Aber, was steckt dahinter?

Führung ist eine Beziehung. Tatsache ist, dass Führung nur durch die Beziehung von Führenden und Geführten zustande kommt. Der Führungsprozess bestätigt beide Rollen, die von den Betroffenen (nicht unbedingt explizit) angenommen und wahrgenommen werden. Das ist die „konstituierte“ Führungsbeziehung.

Die Frage ist nun, wie diese gestaltet wird. Es beginnt mit der Selbstbeziehung. Der genannte Chef hat kaum eine positive, wertschätzende Beziehung zu sich selber, das ist mindestens anzunehmen. Die erwähnte Aggressivität, sowie sein Ausweichverhalten lassen erahnen, dass Ängste und Ablehnungen eigener Persönlichkeitsaspekte mit im Spiel sind. Diese werden dann auf die Mitarbeitenden übertragen.

Auf der anderen Seite hat der Mitarbeiter leichtes Spiel, das ganze Problem dem Vorgesetzten zu „delegieren.“ Bei aller Kritik, welche das Führungsverhalten wahrscheinlich verdient, war es in dieser Situation delikater dies direkt (mit wahrscheinlich vorwurfsvollem Ton) anzubringen. Die Reaktion (Freistellung) überrascht deshalb nicht sonderlich. Die Frage ist auch, weshalb der Mitarbeiter keine anderen Beziehungen (etwa Personal oder höherer Vorgesetzter) beiziehen konnte, um die Chance zu haben, dass sich etwas ändert. Die Vertrauensgrundlage war ja offenbar nicht gegeben, offen darüber sprechen zu können.

Die Führungsbeziehung war stark belastet. Und... da der Chef in seiner Position die Mittel zur Machtanwendung und –durchsetzung zur Verfügung hatte, war es auch schwierig als Mitarbeiter sich zu „wehren.“

Wenn das Beispiel auch etwas krass oder extrem erscheint. In Führungs- und Arbeitsbeziehungen sind Störungen und Belastungen rasch entstanden. Sie entwickeln sich oft unbemerkt und schleichend. Zum Beispiel dann, wenn urmenschliche Bedürfnisse wie das nach Wertschätzung nicht beachtet oder wenn Erwartungen an die Beziehung nicht erfüllt werden.

Führungsarbeit ist Beziehungsarbeit. Wer das nicht so akzeptiert, wird früher oder später in Schwierigkeiten geraten. Vertrauen als eine zentrale Beziehungskomponente ist heute bekannt als ökonomischer Faktor. Fehlt dieses, kommt es zu Verzögerungen, zu Ineffizienzen oder sogar zu Kündigungen. Das kostet das Unternehmen bares Geld!

Empfehlung: Führungskräfte sollten regelmässig über ihre Beziehungen zu sich selber wie auch über diejenigen zu ihren Mitarbeitenden nachdenken, diese immer wieder einschätzen (auch anhand von Feedbacks). Störungen und Belastungen können so früh identifiziert und angegangen werden.

Führungsarbeit ist Beziehungsarbeit, im Interesse aller Beteiligten. Dieses Thema wird auch im Seminar zum neuen Buch intensiv bearbeitet.

Plötzlich Chef – Souverän in der Führungsrolle

Das Seminar zum Buch – nächste Durchführung 28. Januar 2016, PHZ, Zürich

Inhalte:

Teil 1: Souverän führen (Autor: Claude Heini)

1. Chef werden
2. Die neue Rolle
3. Gute Führung
4. Was muss ein guter Chef können?

Teil 2: Arbeitsrecht für Führungskräfte (Autorin: Irmtraud Bräunlich)

5. Besonderheiten des Kadervertrags
6. Rechtlich korrekter Umgang mit Untergebenen
7. Rund um die Kündigung

Das hoch interaktive Seminar erlaubt neuen Führungskräften, an Wirkung interessierten Chefs, Projektleiter die zentralen Aspekte der Führungsrolle zu bearbeiten und ihre konkreten eigenen Situationen zu reflektieren. Interessierte melden sich bitte direkt [hier](#) (via [homepage](#)).

„Zu viel und zu wenig Vertrauen sind Nachbarskinder.“

Wilhelm Busch

