



Ob ihre Führungskraft gut ist oder nicht, erfahren Angestellte meistens erst dann, wenn es zu spät ist. Sollte sie bzw. er nicht gut sein, haben sie nämlich ein Problem. Sollte es sich bei der Führungskraft um jemanden handeln, der noch Potenziale hat, dann gibt es eine Chance.

- Respekt
- Verantwortung
- Wertschätzung
- Vertrauen

können Führungskräfte von ihren Angestellten nur erwarten, wenn sie selber es zu leisten in der Lage sind. Ein Psychopath oder ein Narzisst auf einem Führungsposten ist nicht nur unerträglich, sondern auch jemand, der ein erfolgreiches Unternehmen zugrunde richten kann. Führungskräfte, die den Anspruch haben, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit psychologischem Sachverstand zu lenken, müssen zunächst erst einmal vor der eigenen Haustür kehren.

*TIPP: Mögen Sie Menschen? Können Sie Menschen begeistern? Haben Sie die Fähigkeit, zuzuhören oder sind Sie eher der Macher, der gerne schnelle Ergebnisse erzielt? Eine Führungsaufgabe ähnelt der, junge Pflanzen in einem Gemüsegarten zu ertragreichen Lieferanten ihrer Produkte zu machen. Also lernen Sie gießen, aufbinden, düngen, falsche Triebe entfernen und rechtzeitig ernten. Dass Pflanzen nicht nur mit guter Pflege, sondern auch mit einem Schuss Zuneigung besser gedeihen, gehört zwar ins Reich der unbewiesenen Wahrheiten, erlaubt aber trotzdem einen Versuch.*

Manipulative Elemente im Umgang mit Menschen orientieren sich an ihren Grundbedürfnissen. Alle Beschäftigten wollen gemocht werden, sie möchten anerkannt sein und sich in einem gewissen Maß entwickeln. Allerdings darf dies nicht dazu führen, dass die persönliche Komfortzone verlassen werden muss. Auch deshalb sind neue Anwendungen in der IT oder ein neuer Team-Mix immer etwas, das Verdruss bereitet.

- Knappheitsvorstellung
- Herdentrieb
- Autoritätsdenken

sind nur drei der Denkfehler, denen Menschen immer wieder erliegen und nach denen sie ihre Entscheidungen ausrichten. Soll neues Mobiliar für die Abteilung ausgewählt werden, werden die Entscheidungen umso schneller getroffen, je kürzer die Zeit der Auswahl ist. Gibt es keine knappe Zeitvorgabe, um eine Wahl zu treffen, müssen Vorgesetzte mehr als einmal nach einer Entscheidung fragen. Hat jedoch eine Mehrheit schon eine bestimmte Variante gewählt und es braucht gar keine Entscheidung mehr, dann ist eine Mitteilung ausreichend, in der die Mehrheit im Fokus steht. Das Wissen um die Tatsache,

dass mehr als 60% sich für das Modell A entschieden haben, beruhigt. Wenn so viele dafür sind, dann kann es nicht falsch sein.

Führungskräfte gehören zu den Autoritäten im Unternehmen. Wer als Führungskraft geschätzt werden will, muss gelegentlich diesen Bonus, etwas Besonderes zu sein, in die Waagschale werfen. Dieses im Kreise der anderen Führungskräfte im Unternehmen getan zu haben, berücksichtigt den beruhigenden Mehrheitsfaktor ebenso.

Autorität ist in Konfliktfällen besonders wichtig. Hier gehört es zu den Führungsaufgaben, eine Entscheidung zu treffen, wohlwissend, dass andere mit einer solchen Entscheidung weniger zufrieden sind. Dass eine Entscheidung wohlüberlegt sein sollte, ist selbstverständlich. Für Führungskräfte bedeutet dies aber auch, die emotionale Grundhaltung zu der ein oder anderen Person nicht zu berücksichtigen.

Wer Führungskraft wird, sollte sich eine freundliche Distanz zu allen Beschäftigten aufbauen. Mit jemandem befreundet zu sein, macht anfällig für Werturteile, die nichts mit der Sache zu tun haben. Ebenso wird jemand, der Freundschaften pflegt, wo sie nicht hingehören, erpressbar. Denn Freundschaften pflegen eine Offenheit und eine Einsicht in persönliche Zusammenhänge, die im Führungsalltag keine Rolle spielen dürfen. Eine Neuorientierung in den persönlichen Beziehungen geht mit einer Führungsposition oft einher, denn auf Führungsebene werden auch Gespräche geführt, deren Inhalte die Beschäftigten nicht wissen sollen oder dürfen.

Das Ende der Heimlichkeiten ist erst dann möglich, wenn in Unternehmen nur wenige bis keine Hierarchien vorhanden sind, wenn Gespräche unabhängig vom Dienstweg mit allen geführt werden können und wenn alle dasselbe Ziel verfolgen. Selbstredend sind Karriere und Einkommen in diesen Unternehmen transparente Faktoren, über die man reden kann. Das Miteinander in solchen Unternehmen kommt ohne die Emotionen Zorn und Angst aus, denn die Macht liegt hier im Gespräch auf Augenhöhe.

Bei Interesse an näheren Informationen zu dem Seminar "Psychologie für Führungskräfte" folgen Sie dem Link: <https://www.kitzmann.biz/seminare/seminaruebersicht/fuehrung/psychologie-fuer-fuehrungskraefte/>

---

Das Management-Institut Dr. A. Kitzmann ist ein Weiterbildungsanbieter, der sich vornehmlich an Führungskräfte aus Wirtschaft und Verwaltung wendet. Das Institut ist 1975 gegründet worden und hat sich auf die Weiterbildung von Führungskräften spezialisiert.

Das Institut bietet Weiterbildung in Form von offenen und Inhouse Seminaren sowie Einzelcoachings, Workshops und Vorträgen an. Offene Seminare werden zu mehr als 75 verschiedenen Themen an den Standorten Münster, Hamburg, Berlin, Frankfurt, Stuttgart, München, Wien und Zürich angeboten. Firmeninterne Weiterbildungsmaßnahmen werden in der gesamten DACH-Region durchgeführt.

Ziel des Instituts ist eine praxisgerechte Vermittlung der wichtigsten Schlüsselqualifikationen für Führungskräfte. Die zugrundeliegende Philosophie geht davon aus, dass auch in einer Leistungs- und Konkurrenzsituation wichtige menschliche Fähigkeiten im Vordergrund stehen. Der ermittelte Trainingsbedarf wird in maßgeschneiderten Trainingslösungen umgesetzt.

Derzeit arbeiten für das Institut an den sieben Standorten 50 Seminartrainer/innen, die über eine abgeschlossene Hochschulausbildung verfügen, mehrere Jahre Führungspraxis aufweisen und eine Trainerausbildung des Management-Instituts Dr. A. Kitzmann absolviert haben. Die Trainer/innen fühlen sich der humanistischen Psychologie verpflichtet.