



GESUNDHEIT UND ACHTSAMKEIT IM FOKUS DER FÜHRUNGSKRAFT

by Hanne Fritz



Categories: [LCC](#), [Leadership](#)

Tags: [Achtsamkeit](#), [Führungsverhalten](#),
[Gesundheit](#), [Kompetenzentwicklung](#), [Zukunft
der Führung](#)

Der ständige Wandel

Zurzeit verändert sich sehr viel. Darüber gibt es keine Diskussion. Was ebenso offensichtlich ist, ist das Klagen über den Fachkräftemangel. Was zudem auffällt, dass wir uns nur schwer von alten Strukturen und Normen trennen können. Ein Mosaikstein zur Führung ist daher die Qualität von Führung. Denn Führungskräfte haben bei Veränderungen eine wichtige Schlüsselfunktion.

Warum Haltung, Gesundheit und Achtsamkeit im Fokus der Führung stehen sollten!

Besonders die soziale Kompetenz einer Führungskraft wirkt sich auf die Motivation der Mitarbeiter und den Erfolg des Unternehmens aus. Doch wie können Führungskräfte sicherstellen, dass durch ihre Haltung und ihr Verhalten die Mitarbeiter langfristig motiviert und gleichzeitig leistungsfähig bleiben? Dabei ist der Fokus auf die Gesundheit eine besonders wichtige Aufgabe. Hier müssen sich Führungskräfte sensibilisieren und neben einer achtsamen Haltung und einer emphatischen Gesprächsführung auch Rahmenbedingungen schaffen, damit diese ihre Fähigkeiten, Kompetenzen, Werte und Ziele einbringen können und gesund bleiben.

Was braucht eine Führungskraft?

Ich glaube, wir sind uns einig, dass gute Führungskraft in der Lage sein sollte, ihre Mitarbeiter so zu führen, dass diese gerne und mit Freude zur Arbeit gehen und dort ihre Fertigkeiten einbringen können. Beispielsweise können Ziele gemeinsam definiert und auf die Bedürfnisse des Unternehmens und des Mitarbeiters abgestimmt werden. Mitarbeiter können ihre Zeiten selbstbestimmt einrichten. Entscheidend ist doch, dass Ziele erreicht wird. Dann ist es unwichtig, von wo aus gearbeitet wird. Ob vom Büro, Homeoffice oder von unterwegs. Vorausgesetzt natürlich, dass die Arbeit dies erlaubt. Weg von der Präsenz, hin zum selbständigen Denken und Handeln.

Damit Zufriedenheit entsteht, sollten Führungskräfte immer ein offenes Ohr für ihre Mitarbeiter haben und kontinuierlich daran arbeiten, eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen. Gleichzeitig sollte ihr bewusst sein, dass Mitarbeiter Bedürfnisse, Ängste und Fähigkeiten haben, die in einer guten Beziehung geklärt werden können. Eine Beziehungsgestaltung, die den Menschen mit seinen Gefühlen in den Vordergrund rückt.

Die eigene Haltung

Wir sprechen immer darüber, dass eine Führungskraft Vorbild sein soll. Mittlerweile ist es allerdings so, dass man sich als Führungskraft die „Vorbildfunktion“ bzw. den Respekt erwerben muss. Hat die

Führungskraft keine wertschätzende Haltung, kann kein konstruktives Feedback geben und auch keines annehmen, wird sie nicht als Vorbild gesehen. Durch eine offene und ehrliche, aber auch wertschätzende Kommunikation und Transparenz kann sie Vertrauen schaffen.

Achtsamkeit und Empathie sind ebenso wichtige Eigenschaften. Eine achtsame Führungskraft hört auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter, achtet auf deren Signale und erkennt rechtzeitig Warnzeichen für Burnout, Überforderung oder anderen Problemen. Empathie ermöglicht es ihr, sich in die Situation ihrer Mitarbeiter hineinzusetzen und sie besser zu verstehen.

Ein weiterer Punkt ist der konstruktive Umgang mit Konflikten. Zwischen Menschen entstehen immer wieder Konflikte, die nicht selten durch unterschiedliche Sichtweisen und Wahrnehmung einer Situation beeinflusst werden. Spricht man darüber, stellt man häufig fest, dass es einfach nur ein Missverständnis war. Eine Führungskraft kann hierbei Coach sein, um Klarheit in der Situation zu schaffen.

Burnout vermeiden durch Achtsamkeit

Gesunde Führung und Burnout-Prävention sind zentrale Themen neben der strategischen Planung und Organisation. Auf den Einzelnen kommen immer höhere Anforderungen zu. Oft erkennen Mitarbeiter im Eifer des Gefechtes nicht, dass sie überfordert sind. Daher ist es Aufgabe der Führungskraft, darauf zu achten, dass ihre Mitarbeiter dies selbst rechtzeitig erkennen. Was nicht immer einfach ist. Insbesondere, wenn die Person im Homeoffice arbeitet und man sie nur selten sieht. Gerade deshalb ist es für eine Führungskraft wichtig, dass sie die Anzeichen einer Überforderung oder eines drohenden Burnouts rechtzeitig erkennt? Dazu kann sie sich beispielsweise Grundlagen über die Psyche aneignen. Dann ist man eher in der Lage, Überforderung rechtzeitig zu erkennen, entsprechend sensible Gespräche zu führen und Maßnahmen einzuleiten, die den Menschen auffangen bzw. solche Situationen vermeiden.

Vertrauen und Wertschätzung

Vertrauensarbeit ist die Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Ich glaube, da stimmt mir jeder zu. Dass Wertschätzung und Vertrauen zur Selbstverständlichkeit werden, wird jedoch noch eine Weile dauern. Gerade wenn im Homeoffice gearbeitet wird, bedeutet dies für die Führungskraft, dass sie die Kontrolle über den Mitarbeiter verliert. Hier zeigt sich dann, ob von Vertrauen nur gesprochen oder es auch tatsächlich gelebt wird.

Wenn eine Führungskraft ihre Mitarbeiter unterstützt und ihnen vertraut, werden diese sich mehr engagieren und zufriedener sein. Das bedeutet gleichzeitig, dass man als Führungskraft Verantwortung abgeben muss und den Mitarbeitern Freiraum gibt, ihre Aufgaben selbstständig und eigenverantwortlich zu erledigen. Und wenn dann mal ein Fehler gemacht wird? So what! Das ist doch eine gute Chance, etwas zu lernen!

Zum Thema Wertschätzung. Wie oft nehme ich, dass für die geleistete Arbeit keine Wertschätzung erfolgt. Ein kleines Dankeschön, ein anerkennendes Lob an der richtigen Stelle. Wer das als Führungskraft nicht fertig bringt, sollte sich überlegen, ob diese Position die Richtige ist. Denn Wertschätzung und Anerkennung bedarf jeder als Feedback, um sich zu vergewissern, dass man auf dem richtigen Weg ist und es wirklich sinnvoll war, seine Fähigkeiten, Zeit und Energie für ein Ziel einzusetzen. Bleibt die Anerkennung aus, sinkt auch die Motivation. Ist doch verständlich, oder? Aber nicht einfach nur Loben, des Lobens willen. Ein Seminarteilnehmer erzählte mir mal die Story seiner Führungskraft. Sie war auf einem Lob-Seminar. Kam dann zurück und übergoss die Mitarbeiter täglich mit Lob. Das wirkte auf alle ziemlich unglaublich. Ein Lob muss mit einer gut gelaufenen Aktion verknüpft sein, sonst macht es keinen Sinn.

Werte – warum sie so wichtig sind!

Neben den Werten Vertrauen und Wertschätzung gibt es noch weitere Werte, nach denen sich Menschen heute einen Job aussuchen oder sich in einem Job wohlfühlen. Hast du dich schon einmal gefragt, ob die Werte deines Unternehmens mit deinen eigenen übereinstimmen? Ist dir überhaupt klar, welche Werte dein Unternehmen repräsentiert, und passt das mit den Werten deiner Mitarbeiter zusammen? Vorausgesetzt, du weißt, welche Werte deine Mitarbeiter haben, also was denen wichtig bei der Arbeit ist. Wenn du jemanden einstellen willst, empfehle ich dir, bereits im Vorstellungsgespräch die Werte zu erfragen. So kannst du relativ schnell erkennen, ob dieser Mensch in dein Team und zur Aufgabe passt oder nicht. Sucht jemand einen Job, bei dem unabhängiges und kreatives Arbeiten möglich ist, dann sollten diese Werte auch zu der Stelle passen. Jemanden in der Buchhaltung einzustellen, dem Kreativität wichtig ist, macht vielleicht nicht so richtig Sinn. Frage: Welche Werte hast du, welche deine Mitarbeiter? Weißt du wirklich, was denen wichtig ist? Sprichst du mit deinen Mitarbeitern über Werte?

Bin ich ein noch attraktiver Arbeitgeber?

Ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, ist in Zeiten des Fachkräftemangels wichtiger denn je. Ein Unternehmen sollte deshalb offen zeigen, was es zu bieten hat und welche Perspektiven und Arbeitsbedingungen man potenziellen Interessenten ermöglichen kann. Weißt du ganz genau, was dein Unternehmen bietet? Trifft es den Zahn der Zeit oder wird immer noch in den Mustern der letzten zwanzig Jahre das Jobangebot dargestellt. Häufig wird die eierlegende Wollmilchsau gesucht. Berufserfahrung nach gerade abgeschlossenem Studium? Bewerber fragen heute nach flexiblen Arbeitszeiten und -orten. Muss man tatsächlich täglich im Büro erscheinen? Gibt es die Möglichkeit, vom Homeoffice aus zu arbeiten oder gar von irgendwo anders auf der Welt? Hat man genügend Ausgleich, um Berufs- und Privatleben unter einen Hut zu bekommen? Kinderbetreuung, Betreuung kranker Angehöriger? Wie groß ist der Entscheidungsrahmen? Kann man seine Arbeit selbständig erledigen oder wird einem vorgeschrieben, was wie zu tun ist? Das sind nur wenige

Fragen, die Bewerbern und Mitarbeitern heute wichtig sind.

Es reichen also nicht nur ein gutes Betriebsklima und einer angenehme Arbeitsumgebung. Viele weitere Faktoren tragen dazu bei, dass sich Mitarbeiter langfristig an ein Unternehmen binden. Was konkret macht also dein Unternehmen attraktiv? Kannst du das formulieren oder fällt dir dazu gerade nicht wirklich etwas ein? Mach dich hier schlau.

Die Führungskraft als Coach

Eine Führungskraft sollte sich als Coach verstehen. Das bedeutet, die Mitarbeiter zu unterstützen und zu fördern, damit diese ihr volles Potential entfalten können. Was braucht der andere? Wo sind die besonderen Stärken? Wie können diese in den Job, das Unternehmen eingebracht werden?

Nun ist nicht jede Führungskraft als Coach ausgebildet worden. Das ist auch nicht notwendig. Durch Coaching an der eigenen Person kannst du jedoch deine Fähigkeiten und Kompetenzen im Umgang und der Führung von Mitarbeitern stärken. Persönliches Coaching kann dir helfen, deine Stärken und Schwächen in der Führung zu erkennen und gezielt daran zu arbeiten. Dies wirkt sich dann stark auf dein Führungsverhalten aus. Viele Situationen lassen sich besser verstehen und leichter klären.

Die Zukunft der Führung

Insgesamt geht es bei künftiger Führung darum, dass einer Führungskraft klar ist, was ihre Aufgaben sind. Dazu gehört, dass sie Rahmenbedingungen schafft, in der eine positive und konstruktive Arbeitskultur herrscht. Eine Kultur, in der sich Mitarbeiter wohlfühlen und gerne arbeiten. Wo die Führungskraft ein offenes Ohr für die Mitarbeiter hat und sie durch Coaching gezielt fördert. Eine Atmosphäre, die geprägt ist von Vertrauen, Wertschätzung und Respekt.

Ich bin davon überzeugt, dass jede Führungskraft erfolgreich sein kann, wenn sie die richtigen Werkzeuge und Strategien kennt und sich bewusst ist über ihre Haltung, Einstellungen und Werte. Daher möchte dich ermutigen, dich auf den Weg zu zukünftiger Führung zu machen und deine Mitarbeiter zu befähigen, zu fördern und zu begeistern. Ich hoffe, dass ich dich mit diesem Blogartikel inspirieren konnte, über deine Führungskompetenzen nachzudenken.

Peercoaching als Instrument zur Kompetenzentwicklung

Übrigens kann man durch ein Peercoaching von den Kompetenzen anderer Führungskräfte profitieren. In einer kleinen Gruppe von 3 – 5 Personen, die mit oder ohne Begleitung durch einen erfahrenen Coach in einem mehrwöchigen Programm an ihren eigenen Kompetenzen arbeiten. Peercoaching hat den Vorteil, dass man seine aktuellen, individuellen Themen mit einer kleinen Gruppe auf gleicher Ebene besprechen und Lösungen dazu finden kann. Wenn dich ein solches Programm interessiert, dann schau auf unserer [Coachify.online](#) Seite vorbei.

Hier findest du Themen zur Haltung, Achtsamkeit, Gesundem Führen u.a. Ziel des Peer-Coachings ist es, anhand eines hochwertigen Programmes in Form von Texten, Videos, Aufgaben etc. sein persönliches Thema zu bearbeiten. Dabei treffen sich die Führungspersönlichkeiten einmal pro Woche für eine oder anderthalb Stunden. Jeder arbeitet an seinem eigenen individuellen Ziel. Der Vorteil: Hier trifft sich geballte Kompetenz und tauscht sich aus. Oftmals stehen gerade Führungspersönlichkeiten alleine da, haben keinen Sparringspartner und tun sich schwer, mit manchen Situationen umzugehen. Im Peercoaching bietet sich die Möglichkeit zum offenen Austausch und gegenseitigem Lernen. Die Treffen können virtuell, aber auch persönlich im eigenen Unternehmen durchgeführt werden. Innerhalb von ca. 12 Wochen können so die eigenen Kompetenzen entwickelt und gestärkt werden. Ein Format, das Learning by Doing unterstützt.

Zusammenfassung:

1. Achte auf die Qualität deiner Führung, um die Motivation und den Erfolg deiner Mitarbeiter und deines Unternehmens zu fördern.
2. Führe deine Mitarbeiter so, dass sie gerne und mit Freude zur Arbeit gehen.
3. Definiere gemeinsam Ziele, die auf die Bedürfnisse des Unternehmens und der Mitarbeiter abgestimmt sind.
4. Baue eine gute Beziehung zu deinen Mitarbeitern auf, bei der der Mensch im Vordergrund steht.
5. Zeige eine wertschätzende Haltung und gib sowie nimm konstruktives Feedback an.
6. Sei achtsam und empathisch im Umgang mit deinen Mitarbeitern.
7. Lerne Konflikte zu lösen und achte auf Anzeichen von Burnout bei deinen Mitarbeitern.
8. Ermögliche deinen Mitarbeitern selbstbestimmtes Arbeiten und eigenständiges Denken und Handeln.
9. Qualifiziere auch du dich ständig weiter und entwickle deine Fähigkeiten.

Gut, wenn es dir und deinem Team gut geht!

There are no comments yet.