

NEWS ARCHIV

08.09.2006 - Führungskräfteentwicklung: Führungstechnik oder Führungshaltung

Was macht die gute Führungskraft aus: Ein reiches Arsenal an Führungstechniken oder Persönlichkeit? Eine Frage, deren Beantwortung sich beim Blick auf Konzepte der Managemententwicklung schnell erschließt.

Es wird wieder stärker in die Führungskräfteentwicklung investiert, die Nachfrage nach Qualifizierungsangeboten für Führungskräfte nimmt zu. Einige Firmen betonen dabei Skills und Methoden für Führungskräfte, andere dagegen setzen stärker auf die Entwicklung der Führungspersönlichkeit.

Sicher ist beides wichtig. Allerdings ist allein die Vermittlung von Führungstechniken nicht ausreichend um **gute Führung** praktizieren zu können. Dies ist dasselbe, wie wenn man einem nicht sonderlich musikalischen Menschen ein Klavier hinstellt. Viel Übung wird nach einiger Zeit dazu führen, ein paar einfachere Stückchen leidlich wiedergeben zu können. Bei anspruchsvolleren Klavierstücken dagegen wird das Vorspiel mühsam und gequält erscheinen, wird man sowohl technische Leichtigkeit wie musikalisch künstlerischen Ausdruck vermissen.

Ist es denn dann richtig, den Schwerpunkt der Führungskräftequalifizierung auf Persönlichkeitsentwicklung statt auf Techniken zu legen? Zunächst erscheint wichtig, dass überhaupt eine Grundeignung zur Wahrnehmung von Führungsaufgaben vorhanden sein muss. Weithin bereits in der Persönlichkeit angelegt kann sie nicht erworben dagegen sehr wohl gefördert werden. Daher kommt der Auswahl geeigneter Führungskräfte hohe Bedeutung zu.

Die Entwicklung von Führungskräften sollte dann der Ausbildung der Führungspersönlichkeit hohes Gewicht geben. Dies gelingt jedoch nicht über Übungen und Gruppenspiele, wie vielfach in der Führungsqualifizierung praktiziert. Vielmehr ist die vertiefte persönliche Reflektion der Führungspraxis erkenntnis- und entwicklungsfördernd. Dazu bedarf es überzeugender Führungspersönlichkeiten und / oder Trainer bzw. Coaches, die den Lernprozess der Führungskräfte von der persönlichen *und* führungspraktischen Seite zugleich mit lernfördernden Impulsen zu versehen in der Lage sind.

Und zuletzt hilft es durchaus, auch über einen praxiserprobten Satz von "Führungstechniken" (falls man das überhaupt so nennen mag) zu verfügen, die Teil aber nicht Schwerpunkt der Führungsausbildung sein sollten. Denn im Alltag des Führens zeigt sich die Wirkung des Führungshandelns nicht in der Anwendung von Führungstechniken sondern in der erlebbaren Führungshaltung: **Führungshandeln** und dessen Wahrnehmung werden geprägt durch die gezeigte Führungshaltung. **Führung ist ein persönliches Geschäft** und in seiner Wirkung untrennbar mit der Persönlichkeit des Führenden verbunden.

Ein Führer entsteht nur, wenn eine Gefolgschaft bereits da ist. (Ludwig Marcuse)

<http://www.jp-consulting.de/Managementberatung-News-Archiv/Fuehrungskraefteentwicklung-Fuehrungstechnik-Persoenlichkeit-Fuehren-E1219.htm>

© 2005 - 2010 JP-Consulting & Training GmbH
Tel.: +49 (0)61 51 / 392 1435-0