

Eine Führungskraft sollte verschiedene Persönlichkeitsmerkmale aufweisen.



## HERAUSFORDERUNG FÜHRUNGSKRAFT

**Verkaufскоach** ♦ Sich selbst und andere führen. Wir brauchen in Deutschland gute Führungskräfte. Sie zeichnen sich durch verschiedene Persönlichkeitsmerkmale aus; unter anderem durch Charisma, eine natürliche Persönlichkeitsautorität und ein Gespür für den Umgang mit ihren Mitarbeitern. Sie pflegen einen wertschätzenden Umgang, sind respektvoll und begreifen unterschiedliche Persönlichkeiten als bereichernd für Austausch, konstruktives Miteinander und zielorientiertes Vorgehen. ♦ **Marc Sobolewski**

**F**ührungskraft zu sein, ist nicht immer einfach und nicht jedem gegeben. Führungskräfte müssen unternehmerische Entscheidungen treffen. Diese umfasst auch Risiken oder können zu Fehlern führen, die nicht vorhersehbar waren und deren Konsequenzen in der Folge in Kauf zu nehmen sind. Führungskräfte finden sich unter den leitenden Angestellten

oder in der Person des Unternehmensinhabers wieder.

Man wird wohl in den allerwenigsten Fällen zur guten Führungskraft geboren. Das ist eher die Ausnahme. Die Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die diese Persönlichkeit ausmachen, lassen sich in den meisten Fällen erlernen.

Eine gute Führungskraft ist stets bereit, sich selbst und die eigenen Verhaltensweisen auf den Prüfstand zu stellen. Diese Selbstreflexion ist notwendige Voraussetzung für lebenslanges Lernen und „An-sich-Arbeiten“. Und sie dient der eigenen Führung und der Führung anderer.

Unstrittig ist, dass es manchen Menschen leichter fällt, als Führungskraft Verantwortung zu übernehmen. Diese Menschen können leichter als Rollenmodell für andere dienen. Sie haben keine Schwierigkeiten damit, Verantwortung zu übernehmen. Sei es im Umgang mit Mitarbeitern, mit Kunden oder mit Unternehmensbelangen jedweder Art. Andere Menschen tun sich schwer damit.

Und es ist so, dass sich nicht jeder fachlich bewährte Mitarbeiter gleichermaßen zur Führungskraft eignet. Dieses Prinzip der Stellenbesetzung ist leider immer noch die Regel in Deutschland. So wird bei der Suche nach Führungskräften oder der Besetzung von Führungspositionen mehr auf die Fähigkeit der Bewältigung von fachlichen Aufgaben das Augenmerk gerichtet als auf die Fähigkeit, mit Mitarbeitern und Menschen gut umzugehen. Diese Vorgehenspraxis kann unter Umständen fatale Auswirkungen auf Unternehmen haben.

Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion für Mitarbeiter. Sie sind Botschafter in eigener Sache. Ihr Verhalten ist ein Rollenmodell zur Orientierung und Ausrichtung ihrer Mitarbeiter.

Führungskräften kommt eine besondere Verantwortung in Unternehmen zu. Ihre Rolle wird jedoch noch immer oft verklärt oder idealisiert. Führungskräfte sind keine Übermenschen, sie verfügen

nicht über magische Kräfte und auch für sie gilt, dass Irren menschlich ist. Gute Führungskräfte sind besonders wichtig für die Motivation von Mitarbeitern und für die Qualität einer Unternehmenskultur. Sie sind es, die Mitarbeitern die Sinnhaftigkeit ihres Tuns aufzeigen und Orientierung vermitteln. Wann immer sich beispielsweise Schwierigkeiten bei der Erreichung der gemeinsamen Ziele auftun oder besonderes Engagement der Mitarbeiter gefordert ist: Es gelingt leichter in Bereichen, in denen gute Vorgesetzte wirken. Und oft initiiert durch die Eigeninitiative der Mitarbeiter ohne Zutun oder Zureden des Vorgesetzten.

Durch ihre Vorbildfunktion und ihre Werte geben gute Führungskräfte den Handlungsrahmen für ihre Mitarbeiter vor. Es sind häufig diese Vorgesetzten, die dafür verantwortlich sind, dass sich Angestellte bewusst an Unternehmen binden. Sie und vor allem ihre Persönlichkeit mit den prägenden Merkmalen und Wertemustern sind es, warum Mitarbeiter eine ausgeprägte Loyalität aufbringen, höchste Einsatzbereitschaft zeigen und ihre ganze Energie dem Unternehmen zur Verfügung stellen.

Gute Führungskräfte sind in der Lage, eine Distanz zu sich zu entwickeln. Das ermöglicht ihnen einen unverbauten Blick auf eigene Verhaltensweisen und Handlungen.

Dabei ist eine Erkenntnis zu Führungskräften ganz entscheidend. Eine gute Führungskraft ist stets auch willens, sich selbst auf den Prüfstand zu stellen. Und sie tut dies regelmäßig und immer wieder. Diese Selbstreflexion ist Voraussetzung, das eigene Verhalten und die eigenen Fähigkeiten im Umgang mit anderen selbst zu erkennen, zu bewerten und, wo immer notwendig und möglich, auch durch geeignete Verhaltensweisen oder Maßnahmen zu verbessern. Diese Führungskräfte wissen um die eigenen Schwächen und haben keine Schwierigkeiten, sie zu akzeptieren und zielgerichtet an ihnen zu arbeiten.

**CARO-AUTOR**

**Marc Sobolewski**

hat seinen Abschluss in Betriebswirtschaftslehre an der Universität Köln gemacht. Seit 2002 bietet er erfolgreich Marketing- und Vertriebsberatung an, einschließlich Workshops und Trainings. Davor war er viele



Jahre im Mittelstand und in Konzernen tätig, zuletzt in der Geschäftsleitung eines mittelständischen Herstellers, verantwortlich für Marketing und Vertrieb. In seine Beratung, Workshops und Trainings

fließen fundierte Erfahrungen aus der Konsumgüter- und Fliesenbranche ein. Seit 2008 beschäftigt er sich zudem damit, Veränderungsprojekte in Unternehmen durch begleitende Change-Management-Maßnahmen zum erfolgreichen Abschluss zu führen. Marc Sobolewski ist zertifizierter Verkaufs- und Verhaltenstrainer nach den Richtlinien des dvct. Seit 2005 bringt er als CARO-Autor praktisches Verkaufswissen auf den Punkt. Mittlerweile sind über 100 Artikel von ihm erschienen.



**Kontakt:** Marc Sobolewski  
Telefon: 069 5979 7558  
E-Mail: m.sobolewski@m-2-s.de  
Web: www.m-2-s.de

Ohne diese gesunde Selbstkritik und die Bereitschaft, sich stetig weiterzuentwickeln, ist reflektierte gute Führung von Mitarbeitern schlichtweg unmöglich. Sich selbst als Vorgesetzter gut zu führen, ist darum die Voraussetzung, um das eigene Team gut führen zu können. ♦

**CARO-KURZ**

Ihre Meinung ist gefragt!

Sie arbeiten in einem Unternehmen mit einem Top-Chef? Dann teilen Sie uns doch mit, durch welche Führungsqualitäten er sich auszeichnet. Vielleicht hat er sich auch mal ein kleines Lob oder einen Motivations-schub verdient?! Schreiben Sie uns Ihre Eindrücke an red.caro@rudolfmueller.de; die Anerkennungen werden wir in einer der folgenden Ausgaben veröffentlichen.

**Mehr Infos**

des Verkaufscocahs finden Sie beim Thema „Wie Sie Wettbewerber überholen“ auf

[www.caro-magazin.de](http://www.caro-magazin.de)

Schlagworte für das Online-Archiv

**Verkaufscocah, Führungskraft, Mitarbeitermotivation**

