

Erfolgsfaktor Führungs-Persönlichkeit

Die Fakten über die demographische Entwicklung liegen vor: das Angebot an Ingenieuren und Fachkräften in Deutschland wird bis zum Jahr 2030 um 6 Millionen Menschen sinken! Die Folge daraus ist eindeutig und nicht wegzudiskutieren - der Arbeitsmarkt wird sich aus Unternehmersicht zum Nachfragemarkt entwickeln.

Somit werden sich Unternehmen auf Themenfelder wie Arbeitgeber-Attraktivität, Mitarbeiter-Gewinnung, Mitarbeiter-Bindung, Personalentwicklung, Potentialidentifikation und insbesondere Führungskräfteentwicklung konzentrieren müssen. Es wird höchste Zeit zu handeln, damit heute noch wettbewerbsfähige Unternehmen auch in Zukunft mit kompetenten, kreativen und innovativen Mitarbeitern erfolgreich sind!

Welche Möglichkeiten bieten sich - welche Notwendigkeiten entstehen?

Ein neues Bewusstsein und Umdenken hinsichtlich der Arbeit mit Leistungsträgern wird dringend erforderlich: Tatsache ist ein stark reduziertes Angebot an Fachkräften und Ingenieuren sowie Rekrutierungskosten von 5.000€ bis 10.000€ zuzüglich der Kosten für die Einarbeitung, die sich zwischen 30.000€ und 50.000€ belaufen. Die Einarbeitung besteht nur zu einem Teil im rein fachlichen Bereich. Entscheidend für das Erreichen eines engagierten, leistungsstarken Mitarbeiters ist eine **erfolgreiche Bindung des Mitarbeiters an das Unternehmen**.

Dies kann nur erfolgen durch

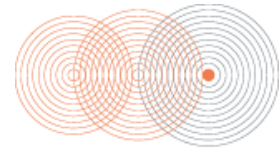
- die soziale Einbindung,
- eine soziale und wirtschaftliche Absicherung,
- die Möglichkeit, etwas bewirken und erreichen zu können,
- einen angemessenen Handlungsspielraum,
- eine ausgewogene Work-Life-Balance.

Wenn man sich nun die hohen Aufwendungen für einen neuen Mitarbeiter bewusst macht, wird deutlich, wie stark sich Personalentwicklung und Führungskräfte-Entwicklung auf einen positiven ROI auswirken.

Wie sieht dieser Prozess aus?

Ausgehend von einem attraktiven **Arbeitgeberimage** und einer guten Positionierung folgen klare Bekenntnisse zu der Verankerung der Themen **Führung** und **Zusammenarbeit** in den **Unternehmenszielen** im Top Management. Dies bedeutet in erster Linie, dass

- Mitarbeitern Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten ermöglicht werden,
- Führungskräfte als zentrale Verantwortliche für die Entwicklung und Förderung von Mitarbeitern individuell unterstützt und begleitet werden,
- verschiedene Kulturelemente zur Förderung einer positiven Unternehmenskultur im Unternehmensalltag verankert und gelebt werden.



Sibylle Söhner-Krieg
Coaching & Beratung

Denn künftige **Entscheidungskriterien** für die Auswahl eines Arbeitsplatzes werden neben einer fairen Vergütung insbesondere sein:

- Attraktive Aufgaben,
- Kommunikation von Karrieremöglichkeiten,
- positiv erlebte Unternehmens- und Führungskultur,
- gute Work-Life-Balance
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die wichtigste Zielgruppe dabei sind die **Führungskräfte**, die als Multiplikator und Vorbild fungieren und alle vorher genannten Themenbereiche entscheidend und maßgeblich beeinflussen. Da Führungskräfte bekanntlich nicht auf Bäumen wachsen und der Erwerb von fachlichen Kompetenzen für eine gute Führungskraft bei weitem nicht mehr ausreicht, ist es höchste Zeit für ein neues Bewusstsein.

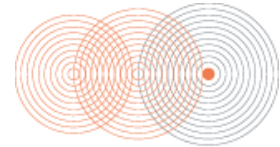
Ausgehend von der Überzeugung, dass sich erfolgreiche Unternehmen hauptsächlich in der Unternehmens- und Führungskultur sowie einer motivierten Mannschaft – also den „soft facts“-, von weniger erfolgreichen unterscheiden, reicht es nicht aus, Mitarbeiter und Führungskräfte fachlich zu trainieren und auszubilden.

Vielmehr wird eine **Persönlichkeitsentwicklung** verbunden mit einem persönlichen Reifeprozess erforderlich, um als **Führungspersönlichkeit** erfolgreich zu sein.

Es geht dabei um eine Professionalisierung

- des eigenen Problemlösungsverhaltens,
- der Selbstkontrolle,
- der eigenen Kommunikation,
- der emotionalen Realität.

Denn Führung beginnt damit, sich selbst kennenzulernen und seinen Charakter weiterzuentwickeln, um Mitarbeiter in ihrem Wachstum persönlich und fachlich zu unterstützen mit der Zielsetzung, Eigeninitiative, Eigenverantwortung und Eigenmotivation zu fördern.



Was ist damit gemeint?

Eine persönliche Entwicklung findet nur dann statt, wenn man sich **alle** persönlichen Eigenschaften und Verhaltensmuster bewusst macht, diese annimmt und weiterentwickelt,- mit dem Ziel, **einengende Kräfte abzubauen** und **fördernde Kräfte aufzubauen**.

Folgende Fragen sind in diesem Prozess hilfreich:

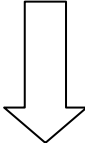
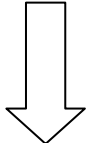
- Welche Werte sind mir wichtig und lebe ich auch vor?
- Welche Grundhaltung liegt meinem Führungsverhalten zugrunde und wie begegne ich Menschen?
- Inwieweit kann ich mich in andere hineinversetzen und erkenne und verstehe die Motive meiner Mitarbeiter, die ihrem Verhalten zugrunde liegen?
- Welche inneren Antreiber steuern mein Verhalten – und in welcher Ausprägung?
- Wie kommuniziere ich mit den Menschen in meinem Umfeld, welche Botschaften sende ich – wie agiere ich auf der Beziehungsebene?
- Was liegt hinter den sich ständig wiederholenden Situationen in meinem beruflichen Alltag, bei denen ich mich anschließend schlecht fühle, als „Verlierer“ rausgehe oder einfach nur merke, dass etwas schief gelaufen ist?

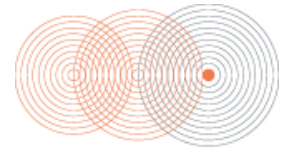
3

Die Liste der Reflexionsfragen lässt sich noch weiter fortsetzen.

Persönlichkeitsentwicklung bedeutet immer Veränderung und damit auch das Verlassen der Komfortzone, Aufbruch und Wagnis zu Neuem. Letztlich ist es ein Reifeprozess, der sich nachhaltig auswirkt, da die Problemstellung nicht symptomatisch angegangen, sondern nach den zugrundeliegenden Mustern geschaut wird und somit das Problem „an der Wurzel“ gepackt.

Aus dieser Sicht handelt es sich beim ersten Eindruck um einen mühsameren Weg, der Zeit braucht, der sich letztendlich aber lohnt, da in jeder weiteren Situation das Muster erkannt und selbst gelöst werden kann.

Außenbetrachtung	Innenbetrachtung
<p>Fachliche Weiterbildung Technik</p>  <p>Führungskraft</p>	<p>Persönlichkeitsentwicklung Reife</p>  <p>Führungspersönlichkeit</p>



Sibylle Söhner-Krieg
Coaching & Beratung

Im Coaching kann ich individuell mit dem Klienten und seiner Situation einengende Kräfte abbauen, wie z.B. Blockaden oder Antreiber und fördernde Kräfte aufbauen,- in Form von Bewusstseinsweiterung, mit dem Ziel der integrierten, stabilen Persönlichkeit. Basierend auf meiner Management- und Führungserfahrung und einer hohen emotionalen Kompetenz liegt es mir am Herzen, mit meinen Kunden individuelle, zielorientierte und praxisnahe Strategien und Lösungen zu entwickeln, die sie in ihrer Handlungskompetenz nachhaltig professionalisieren. Coaching ist heute eine wichtige Investition in die erfolgreiche Zukunft von Menschen und Unternehmen.