

Juliane Feldner & Rainer König

Was ist Führen?



Führen ist, ich will, dass sich was tut.

Der Kern von Führen wäre also der *Wille* – und zwar der zur Veränderung – sowohl individuell beim Selbstführen als auch sozial beim Führen eines Teams.

Ich kann, weil ich will, was ich muss – der schöne Satz, der Kant zugeschrieben wird, den er so aber nie gesagt hat, fällt einem da sein. Aber gutes Führen ist noch mehr: es hat Veränderungen nicht nur als Wille im Kopf. Es setzt sie auch um, indem es sie initiiert, kontrolliert und korrigiert.

Von hier aus bezeichnet gutes Führen schon als Selbstführen (z.B. bei der eigenen Karriereplanung) mehr als nur ein selbst initiiertes sich Treibenlassen.

Dazu braucht Führen anspruchsvolle Ziele. Sie stehen am Beginn einer jeden echten sozialen Veränderung: Indem sie sie antreiben und anleiten. 2024 Fußball-Europameister zu werden, das ist solch ein Ziel. Einfach nur Fußball zu spielen dagegen nicht. Das stellt nur eine Bewegungsform dar, die als solche weder anspruchsvoll noch überhaupt ein Ziel ist.

Darum: Führen bezeichnet den zielorientierten Willen, Veränderungsentscheidungen zu treffen, diese sodann zu initiieren und danach zu kontrollieren und zu korrigieren.

Menschen zu führen, meint all das und noch vieles mehr. Vor allem kommen hier Kommunikation und der 'menschliche Faktor' hinzu.

Menschen- bzw. Personalführung umfasst deshalb den zielorientierten Willen, Veränderungsentscheidungen so zu treffen und zu kommunizieren, dass sie die Menschen sowohl beim Initiieren als auch bei der Kontrolle und Korrektur der Veränderungen mitnimmt und begleitet.

Agile Menschenführung ist darüber hinaus der zielorientierte Wille, Veränderungsentscheidungen so zu treffen, dass sich Menschen bei deren Umsetzung selbst Ziele setzen und sich bei deren Umsetzung selbst kontrollieren und korrigieren. Und zwar passend zu ihrem Reifegrad!

Wir kommen so zu fünf Qualitätsmerkmalen guten und agilen sozialen Führens:

- Klarer Zielwille,
- klare Entscheidungen,
- eine klare Kommunikation,
- eine zum Reifegrad der Menschen passende Eigenständigkeit sowie
- eine klare Kontroll- und offene Korrektur- bzw. Lernfähigkeit aller Beteiligten.

Die Rolle der modernen Führungskraft: Mehr Lernmeister und weniger Lehrmeister!

feldnerkoenig.de