

Menschenkenntnis für Führungskräfte

Zirkusdirektor, Kindergarten-Leiter oder Marionette der oberen Etagen? Wie fühlen sich Führungskräfte heutzutage in ihrem Job? Und wie werden sie von ihrem Team beurteilt? Um diesen negativen und wenig zeitgemäßen Zuschreibungen entgegenzuwirken, gibt es ein einfaches Mittel: Menschenkenntnis.

Führungskraft zu sein, erfordert Menschenkenntnis. Diese wiederum erfordert soziale Kompetenzen.

- Zuhören können
- Empathisch sein
- Eine eigene Mitte haben

An diesen drei Faktoren lässt sich messen, ob Führungskräfte ihrer Aufgabe gewachsen sind. Gerät einer dieser Punkte ins Hintertreffen, ist Handlungsbedarf gegeben.

TIPP: Ich kenne mich und ich weiß, dass ich gut bin! Ist das ein Satz, den Sie mit Überzeugung sagen können? Dann sind Sie einen Weg bereits gegangen – den der Selbsterkenntnis – und Sie haben sich angeeignet, was Ihnen an notwendigem Know-how fehlte. Wer lediglich die letzte Hälfte dieses Satzes von sich sagen kann, ist entweder ein Narzisst oder ein Psychopath. Gerade in Führungsetagen sind diese psychologischen Verhaltensweisen häufiger anzutreffen als im Durchschnitt der Bevölkerung.

Eine eigene Mitte zu haben, klingt sehr nach Esoterik bzw. unwissenschaftlichen Glaubenssätzen, die suspekt erscheinen. Dabei ist dies aus psychologischer Sicht nichts Anderes als ein Selbstwertgefühl, das die individuellen Ausrutscher in alle gefühlsmäßigen Richtungen kennt und damit umzugehen weiß. Um es einfacher auszudrücken: Menschen mit einer eigenen Mitte wissen, welcher Teufel sie reitet, wenn sie jemandem am liebsten den Kopf abreißen würden. Sie wissen auch, dass sie das nicht tun dürfen und haben eine Strategie, die eigene Wut nicht am Mitarbeiter auszulassen. Der Mitarbeiter erfährt nichts von diesem persönlichen kleinen Teufel und bekommt die Wut des Chefs nicht ab. Stattdessen hat dieser Mitarbeiter das Gefühl, dass die Führungskraft gerecht und angemessen handelt.

Empathisch sein ist die Eingangstür zur Menschenkenntnis. Um herauszufinden, ob jemand gerade persönliche Probleme hat, mit einer Aufgabe absolut nicht fertig wird oder mehr heiße Luft als konstruktive Ergebnisse produziert, braucht es Empathie. Voraussetzung dafür ist eine innere Offenheit, die es ermöglicht, sich auf das Gegenüber einzustellen. Um empathisch zu sein, müssen eigene Vorurteile unterlassen werden, es besteht sowohl Raum als auch Zeit, sich mit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin zu beschäftigen und aufzunehmen, was passiert. Alle Signale, die aufgenommen werden können, sind Futter für die Menschenkenntnisse.

Zuhören können hat wenig mit auditiven Faktoren zu tun, es ist vielmehr eine innere Haltung. Ziel ist es, die Emotionen des Gegenübers wahrzunehmen.

- Augen
- Ohren
- Nase
- Haut
- Mund

sind die Wahrnehmungskanäle, die Signale aufnehmen können. Gerüche, Stimmen, Bewegungen, Farben, Geschmack und Festigkeit sind Faktoren, die sich einordnen lassen. Wie Menschen diese Faktoren bewerten, ist subjektiv. Ob es kalt ist oder warm, ob es laut ist oder leise, ob jemand unangenehm riecht oder es duftet – all das ist subjektiv. Die Art und Weise, wie jemand mit seinen subjektiven Bewertungen umgeht, zeigt Verhalten und liefert so die Grundlage für Menschenkenntnis.

Für Führungskräfte, die zuhören können, bietet jedes Verhalten am Arbeitsplatz Hinweise auf den Menschen, der im Team mitarbeitet. Sich über das Entstehen von Verhalten im Klaren zu sein, ermöglicht Rückschlüsse auf mögliche Lösungen für Differenzen im Team. Es bietet aber auch einen Spielraum für angemessene Führung, die manchmal dominant, manchmal partizipatorisch, manchmal nicht vorhanden sein muss. Führungskräfte mit Menschenkenntnis beherrschen diesen Spielraum, weil sie wissen, wie ihre Mitspieler im Team ticken. Wer über diese Führungskräfte redet, lobt den guten Chef und weiß, dass er oder sie stets hinter ihren Leuten steht.

Bei Interesse an näheren Informationen zu dem Seminar "Menschenkenntnisse für Führungskräfte" folgen Sie dem Link:

<https://www.kitzmann.biz/seminare/seminaruebersicht/persoenlichkeitsentwicklung/menschenkenntnis-fuehrungskraefte/>

Das Management-Institut Dr. A. Kitzmann ist ein Weiterbildungsanbieter, der sich vornehmlich an Führungskräfte aus Wirtschaft und Verwaltung wendet. Das Institut ist 1975 gegründet worden und hat sich auf die Weiterbildung von Führungskräften spezialisiert.

Das Institut bietet Weiterbildung in Form von offenen und Inhouse Seminaren sowie Einzelcoachings, Workshops und Vorträgen an. Offene Seminare werden zu mehr als 75 verschiedenen Themen an den Standorten Münster, Hamburg, Berlin, Frankfurt, Stuttgart, München, Wien und Zürich angeboten. Firmeninterne Weiterbildungsmaßnahmen werden in der gesamten DACH-Region durchgeführt.

Ziel des Instituts ist eine praxisgerechte Vermittlung der wichtigsten Schlüsselqualifikationen für Führungskräfte. Die zugrundeliegende Philosophie geht davon aus, dass auch in einer Leistungs- und

Konkurrenzsituation wichtige menschliche Fähigkeiten im Vordergrund stehen. Der ermittelte Trainingsbedarf wird in maßgeschneiderten Trainingslösungen umgesetzt.

Derzeit arbeiten für das Institut an den sieben Standorten 50 Seminartrainer/innen, die über eine abgeschlossene Hochschulausbildung verfügen, mehrere Jahre Führungspraxis aufweisen und eine Trainerausbildung des Management-Instituts Dr. A. Kitzmann absolviert haben. Die Trainer/innen fühlen sich der humanistischen Psychologie verpflichtet.