

SCHWERPUNKT FACHKRAFT ODER FÜHRUNGSKRAFT

LIEBER FACHKRAFT ODER FÜHRUNGSKRAFT?

von Vera Ihlefeldt-Schlipköter

Nach Beendigung der beruflichen Ausbildung steigt man meist als Fachkraft auf Sachbearbeitungsebene in ein Unternehmen ein. Eine Führungsposition zu übernehmen, streben viele von Beginn an. Manche fühlen sich dazu berufen, nicht nur unter monetären Aspekten. Anders als bei einer Fachkraft übernimmt man bei einer Führungsposition eine andere Form von Verantwortung. Es bedeutet eine Investition in die Entwicklung von Führungsfähigkeiten und -kompetenzen sowie in humanes Kapital; in das eigene und das anderer Menschen.



Vera Ihlefeldt-Schlipköter

Was ist Fach- oder Führungskraft?

Lassen Sie uns zunächst die Definition einer Fach- und Führungskraft ansehen. Laut Wikipedia ist „eine Fachkraft allgemein eine Person, die eine gewerbliche, kaufmännische oder sonstige Berufsausbildung erfolgreich absolviert hat“. Unter Führungskraft versteht Wikipedia „Personen, die in einem Unternehmen, in Organisationen oder in der öffentlichen Verwaltung mit Aufgaben der Personalführung betraut sind ... Führungskräfte können mündlich (Auftrag, Befehl) oder schriftlich (Arbeitsanweisungen, Dienst-anweisungen) von ihrem Weisungsrecht Gebrauch machen ... Eine Führungskraft im materiellen Sinn formuliert Ziele, erkennt Probleme, plant, entscheidet, setzt Entscheidungen durch und prüft die Auswirkungen, organisiert und kontrolliert. Unter Führung im engeren Sinn versteht man die Personalführung oder auch Mitarbeiterführung durch Steuerung der Mitarbeiter, wobei Führung sich an Zielen und Interaktionen orientiert.“

Wichtig ist Vorbildfunktion

Viel wichtiger und wesentlich herausfordernder ist die damit verbundene Vorbild-

funktion. Hier ist Persönlichkeitskompetenz vorrangig. Führen heißt, Beziehungen erfolgreich zu gestalten. Das erfordert Konfliktbereitschaft, Selbstverpflichtung bzw. Disziplin, Vertrauen und Contenance. Wenn man eine solche Position übernimmt, bedeutet es im Leben, nicht nur Verantwortung für sich und die eigene Familie zu übernehmen, sondern darüber hinaus für fremde Menschen, für Mitarbeiter. Jede Führungskraft sollte in seiner Karriereplanung abgewogen haben, wofür das eigene Herz schlägt, was man bereit ist zu tragen bzw. zu investieren. Jeder hat die Wahl. Für welchen Weg man sich entscheidet, sollte wohl bedacht sein; dabei ist empfehlenswert, sich in einem Selbsttest zu analysieren: Besitze ich mikropolitische Fähigkeiten? Kann ich mich auf sehr unterschiedliche und wechselhafte Situationen einstellen? Bin ich bereit, mich von alten Führungsparametern zu trennen? Erfülle ich die Anforderungen hinsichtlich meiner mentalen Stärke? Genauso wie in der Gestaltung von Beziehungen? Im Coachen von Mitarbeitern? Im Denken komplexer Sachverhalte? Im Fördern von Kreativität? In der Nutzung digitaler Medien? In der Gestaltung von Veränderungen sowie im agilen Steuern und Handeln innerhalb der Teams und der Organisation? Bin ich bereit, meine eigenen Bedürfnisse und die meiner Familie zurückzustecken in Anbetracht des zeitlichen Invests?

Im Ergebnis werden die Anforderungen an Führungskräfte weiter steigen, besonders im Hinblick auf die digitalisierte und damit permanent dynamischere Welt mit immer komplexeren Steuerungsmechanismen. Je höher die Herausforderung, desto wichtiger ist die Vereinfachung von Sichtweisen mit einer entsprechenden Haltung; der wichtigste Kern von Führung bedeutet, das eigene Menschenbild zu überprüfen: Habe ich ein echtes menschliches Interesse an meinem Mitarbeiter? Ergo heißt Führen nicht nur intellektuelles und

interaktives Handeln; es heißt vielmehr, mit Menschenwerteorientiert und wertschätzend zu kommunizieren und entsprechend umzugehen. Mitarbeiter haben heutzutage ein wesentlich höheres Maß an Bewusstsein im Umgang mit und um ihre eigenen Ressourcen; ihre Stimmen wollen gehört werden, und sie wollen mitentscheiden. Es geht nicht mehr nur um Kompetenz und Leistung unter rein monetären Aspekten, es geht um Lebensführung, Sinnstiftung und Verhältnismäßigkeit. Die Generation Y und Z sind im Gegensatz zu der Babyboomer-Generation nicht mehr bereit, ihr Privatleben für den Beruf zu opfern. Es geht um mehr; als Mensch betrachtet und behandelt zu werden und nicht mehr nur als ein Kostenfaktor, der im Zuge von Veränderungsprozessen abgebaut werden kann. Führen ist komplex; fachlich, sachlich und emotional. Führungskraft zu sein, bedeutet nicht nur, für den ökonomischen Erfolg des Unternehmens verantwortlich zu sein; es bedeutet vor allem, Verantwortung zu tragen für das Schicksal einzelner Menschen. Die Wertschöpfungskette eines Unternehmens entsteht von Mensch zu Mensch, von Produkten und Dienstleistungen, die verkauft werden von Mensch zu Mensch. Führen bedeutet Wertschöpfung, die es durch Wertschätzung und Anerkennung anzureichern gilt.

Es liegt nun an Ihnen, sich auf Basis dieser Erwägungen für eine berufliche Laufbahn als Fach- oder Führungskraft zu entscheiden. —

Kontakt: info@consistiq.com

Vera Ihlefeldt-Schlipköter führt das Beratungsunternehmen consistiQ und unterstützt Führungskräfte in Veränderungsprozessen mit dem Schwerpunkt wertorientierter Kommunikation.