

Kompetenz Selbstreflexion

Warum sie für Führungskräfte so wichtig ist – welche Fragen anstehen

*Gabriele Höller**

Solange alles „läuft wie geschmiert“, besteht oft keine Bereitschaft für Führungskräfte zur Selbstreflexion, das heißt, mehr über sich zu wissen, an seinen inneren Überzeugungen zu arbeiten, das emotionale Verständnis für verschiedene Positionen zu vergrößern, sich in andere Personen hineinzuversetzen und die professionelle Rolle als Führungskraft bewusst zu reflektieren.

Wenn jedoch – und das geschieht oft unerwartet – Veränderungen Verunsicherungen auslösen und Störungen verursachen, etwa bei der Übernahme neuer Aufgaben, bei Umstrukturierungen, bei Fusionierungen, bei Konflikten mit Mitarbeitern und Kollegen, ist die Führungskraft gefordert, darauf zu reagieren. Wissen, Fähigkeiten, Me-

thoden und Fertigkeiten einzusetzen ist eine Form, auf Veränderungen zu reagieren – die gleichzeitige Entwicklung der Persönlichkeit der Führungskraft ist die andere.

Der Prozess der Selbstrefle-

xion ist darauf angelegt, vorgeprägte (Gedanken-)Muster zu hinterfragen, Zugang zu den eigenen Kraftressourcen zu erschließen und möglicherweise ganz neue Handlungsoptionen ins Bewusstsein zu rücken, die das Verhalten und die Kommunikation prägen.

Antworten auf sieben zentrale Fragen sollten in diesem Prozess strukturiert und klar gefunden werden:

■ Wie definiere ich meine Rolle als Führungskraft, was blende ich aus, was nehme ich wahr?

■ Wie sieht mein Selbstbild versus das Fremdbild aus? Wie nehmen mich andere Personen wahr?

■ Welche unterschiedlichen Erwartungen haben Mitarbeiter, Kollegen, Vorgesetzte etc. an mich?

■ Was sind meine Ziele, worauf bin ich stolz, was fällt mir

schwer, was bin ich bereit zu geben?

■ Was erwarte ich von meinen Mitarbeitern, Kollegen etc.? Wie kommuniziere ich das?

■ Was muss ich anerkennen, dass nicht zu verändern ist? Welche Möglichkeiten sehe ich?

■ Welchen Anteil habe ich in der schwierigen Situation? Was kann ich verändern bzw. gestalten?

Die Bereitschaft zur Selbstreflexion (Ressourcen, Stärken, Möglichkeiten, Erwartungen, Werte, Ziele, Handlungsspielräume etc.) erhöht die Chance zur Flexibilität von Denk- und Fühlmustern und damit nicht nur in schwierigen Situationen für alle Beteiligten gute Wege zu finden und zu gehen. Hilfreich kann es sein, sich professionelle Unterstützung, durch einen Coach, zu holen um die Reflexionskompetenz auszubauen.

BUSINESS BEHAVIOUR



***Gabriele Höller ist systemische Beraterin und Coach in Wien.
www.cbt.co.at**