

Mangelnde Forderung in der Führung

Ja genau. Forderung und nicht Förderung. In letzter Zeit sind mir Menschen begegnet, die mir davon berichtet haben, dass sie nicht ausreichend in ihrem Job gefordert werden. Das führt zu Frust und Demotivation. Der letzte Schritt ist dann die Kündigung. Menschen entscheiden sich nicht ausschließlich für eine Firma zu arbeiten, sondern sie entscheiden sich, mit Menschen zusammen zu arbeiten. Somit auch für den direkten Vorgesetzten.

Also ist es die Aufgabe der Führungskraft, seine Mitarbeiter nicht nur zu fördern, sondern auch zu fordern. Aber worin liegt genau der Unterschied?

Kurz und knapp gesagt, bedeutet **Förderung** für mich, meine Mitarbeiter zu unterstützen, mir ihre Meinung aktiv einzuholen oder ihr Feedback. Das Arbeitsklima ist positiv und es herrscht ein starkes Team oder WIR-Gefühl.

Die **Forderung** dagegen, bedeutet für mich ganz klar, den Mitarbeiter herauszufordern. Im positiven. Ich nenne das challenges. Ihm die richtigen Fragen zu stellen und als Sparring zur Seite zu stehen. Fordern ist für mich auch, zu wissen, wo genau die Komfortzone von meinem Mitarbeiter ist. Ihn dabei zu unterstützen, einen Schritt weiter zu gehen und neues zu lernen, das ist für mich Führung und Entwicklung auf hohem Niveau. Nur so funktioniert dann die richtige Performance.

Wir sollten dabei dennoch auf folgende Punkte achten:

- Der Mitarbeiter muss aktiv zustimmen, dass er sich entwickeln will.
- Wir sollten als Führungskraft wissen, wann sich unser Mitarbeiter in der Lern- und wann in der Panikzone befindet.
- Wir geben immer ehrliches Feedback, konstruktiv und hilfreich zur Unterstützung des Entwicklungsfeldes.

Wichtig zu dem zweiten Punkt ist kurz zu erwähnen, dass bei Überforderung der Mensch in eine Art Panikzone kommen kann. Hier ist Vorsicht geboten. Ein guter Mittelweg von fördern und fordern ist also das Ziel. Wer hierzu mehr erfahren möchte, dem kann ich nur das Buch „Radical Candor“ von Kim Scott empfehlen.

Zuletzt möchte ich erwähnen, dass ich fest davon überzeugt bin, dass die richtige Förderung nur stattfinden kann, wenn einander vertraut wird. Daher ist immer der erste Schritt, eine stabile Vertrauensbasis aufzubauen. Danach geht die weitere Arbeit los.

Du bist Führungskraft und findest nicht den richtigen Weg zu deinem Mitarbeiter oder du erkennst nicht, wie du ihn fordern kannst? Du möchtest mehr zu der Lern- und Panikzone wissen? Dann melde dich gerne bei mir: sarah@grow2gether.de

