



Die neue Führungsrealität

Führungskräfte sind heute Entscheider und Coach zugleich

In der heutigen Arbeitswelt hat sich das Verständnis von Führung tiefgreifend verändert. Führung bedeutet längst nicht mehr nur Anweisungen geben und Entscheidungen treffen. Vielmehr ist es zu einer multidimensionalen Aufgabe geworden, die situatives Handeln und ein feines Gespür für die Bedürfnisse des Teams erfordert. Die Rolle der Führungskraft ist heute vielseitiger denn je: Sie muss wissen, wann sie als Entscheider auftritt und wann sie die Rolle des Coachs einnimmt. Doch wie gelingt dieser Balanceakt?

Moderne Führung: Zwischen Autorität und Unterstützung

Traditionelle Führungsmodelle waren oft auf einer klaren Hierarchie und autoritären Entscheidungsstrukturen aufgebaut. Dieses Modell stößt jedoch zunehmend an seine Grenzen. Führung bedeutet heute vielmehr, flexibel auf unterschiedliche Situationen und individuelle Bedürfnisse einzugehen. Es geht darum, zu erkennen, wann klare Anweisungen gefragt sind und wann es besser ist, die Mitarbeitenden zu befähigen, eigenständig Lösungen zu finden. Diese Unterscheidung – wann die Führungskraft als Entscheider und wann als Coach agieren sollte – ist entscheidend für den Erfolg eines Teams.

Die Rolle als Entscheider

In Krisensituationen, bei strategischen Weichenstellungen oder wenn schnelles Handeln gefragt ist, müssen Führungskräfte Verantwortung übernehmen und klare Entscheidungen treffen. In diesen Situationen sind Klarheit, Entschlossenheit und Durchsetzungsvermögen gefragt. Als Entscheider steht die Führungskraft im Zentrum. Sie muss in der Lage sein, die relevanten Informationen zu sammeln, abzuwägen und dann eine Richtung vorzugeben. Dabei ist es wichtig, dass die Entscheidung transparent und nachvollziehbar kommuniziert wird, damit das Team die Gründe und die Zielsetzung versteht. Diese klare Führung gibt den Mitarbeitenden



Foto: Adobe Stock/Jörg Stöber

Sicherheit und Orientierung, vor allem in turbulenten Zeiten.

Die Rolle als Coach

Andererseits gibt es viele Situationen, in denen es sinnvoller ist, nicht selbst zu entscheiden, sondern die Mitarbeitenden zur eigenständigen Problemlösung zu befähigen. Hier tritt die Führungskraft in die Rolle des Coachs. Ein guter Coach stellt die richtigen Fragen anstatt Antworten vorzugeben. Er oder sie ermutigt das Team, eigene Ideen zu entwickeln, fördert Kreativität und ermöglicht so individuelle und kollektive Lernprozesse. Der Coach agiert weniger im Vordergrund und setzt vielmehr auf Empowerment und Vertrauen. Die Mitarbeitenden sollen ihre Kompetenzen erweitern, selbstständig Entscheidungen treffen und Verantwortung übernehmen. Dies stärkt das Selbstbewusstsein des Teams und fördert eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung.

Entscheidungsmatrix

Um die Balance zwischen den Rollen als Entscheider und Coach zu finden, kann eine Art Entscheidungsmatrix hilfreich sein. Dabei sollten Führungskräfte sich regelmäßig folgende Fragen stellen:

1. **Situation:** In welcher Situation befinde ich mich? Handelt es sich um eine Krise, ein Routineproblem oder eine strategische Weichenstellung?
2. **Team:** Wie ist das Team aufgestellt? Verfügt es über die nötige Erfahrung und Kompetenz, um selbstständig zu arbeiten, oder ist es auf klare Anweisungen angewiesen?
3. **Ziel:** Was ist das Ziel der aktuellen Aufgabe? Geht es um schnelle Ergebnisse oder um langfristige Entwicklung und Kompetenzaufbau?
4. **Ressourcen:** Welche Ressourcen stehen zur Verfügung? Gibt es genügend Zeit für einen Coaching-Ansatz, oder ist rasches Handeln gefragt?

Anhand dieser Überlegungen können Führungskräfte besser entscheiden, ob sie als Entscheider klare Vorgaben machen müssen oder ob es sinnvoller ist, als Coach aufzutreten und das Team in der Lösungsfindung zu unterstützen.



Foto: Privat

Kerstin Pleus

Beraterin für Pflegeeinrichtungen & Trainerin für Führungskräfte

www.kerstinpleus.de