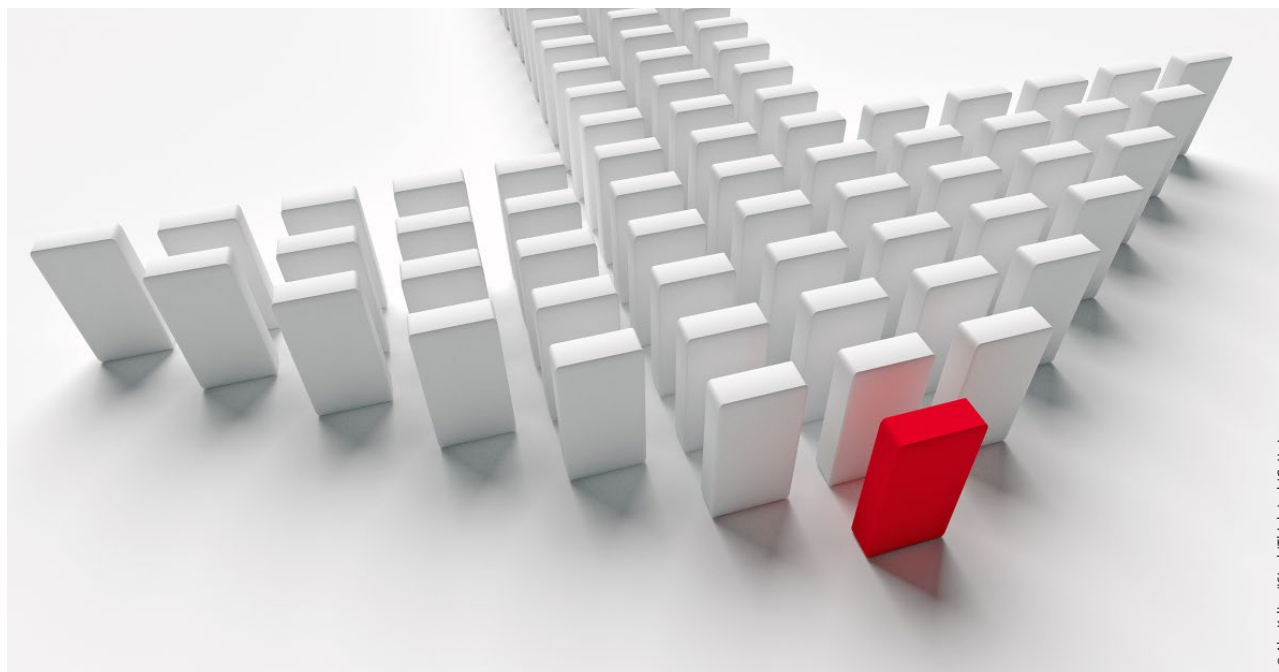


Mit gutem Beispiel voran

Einige Überlegungen zum Thema Führung im Rechtsmarkt

Von Anna Engers



© AlexKalina/Stock/Thinkstock/Getty Images

Als Führungskraft muss man Lust auf Menschen haben, den Geschäftserfolg im Blick haben, aber dabei die Menschen nicht vergessen.

Einleitung

Margaret Thatcher hat einmal gesagt: „Es stört mich nicht, was meine Minister sagen, solange sie tun, was ich ihnen sage.“

Klingt nach knallharter Führung, nach wenig Interesse an den Mitarbeitenden und geringer Wertschätzung,

oder was meinen Sie? Wohl nicht umsonst hatte Frau Thatcher den Beinamen „Eiserne Lady“.

Kennen Sie auch solche Menschen, die ohne Rücksicht auf Verluste „ihr Ding durchziehen“? Die nur sich selbst und ihre Karriere im Blick haben? Die völlig davon überzeugt sind, dass sie immer das Richtige tun? Die ihre

Mitarbeitenden nicht gut behandeln? Glauben Sie, dass diese Menschen gute Führungskräfte sind? Oder sind dies nicht auch eher „eiserne“ Menschen?

Ich empfinde die Atmosphäre in Rechtsabteilungen und Kanzleien oft als sehr rau. Die jüngeren Anwälte und Anwältinnen klagen über harten internen Konkurrenzkampf, zu wenig Eingebundensein, Gespräche über die eigene Entwicklung mit dem oder der zuständigen Vorgesetzten finden selten und oft nicht zufriedenstellend statt. Einzig der Umsatz zählt. Die Partnerschaft oder General Counsels sagen, wo es langgeht, scheuen die Veränderung und machen am liebsten alles so, wie es immer war. Ja, das mag jetzt ein wenig überspitzt sein, aber worauf will ich hinaus? Warum fällt es manchen Anwälten so schwer, richtig und gut zu führen?

Führen will gelernt sein, aber ...

Weil sie es im Studium nicht gelernt haben? Das wäre zu einfach und kurz gedacht. Keiner lernt echte „Führung“ im Studium. Vielleicht abstrakt, aber wirkliches Führen lerne ich erst, wenn ich auch jemanden zum Führen habe. Erst kümmert man sich um die eigene Karriere. Kommt man an den Punkt, an dem man den ersten Mitarbeitenden an seiner Seite hat, dann beginnt die Aufgabe als Führungskraft. Wird das Team um einen herum größer, ist man für andere verantwortlich und in ►

einer „Führungsrolle“. Und jetzt? Jetzt muss der Anwalt oder die Anwältin auf einmal zuhören, sich mit Dingen beschäftigen, die ihn oder sie im täglichen Geschäft vielleicht aufhalten und Zeit kosten. Man muss Vorbild sein, denn man wird beobachtet. Aber viel wichtiger: Man muss motivieren, die Mitarbeitenden zum Denken und Lernen auffordern, damit diese gute Leistung bringen. Denn davon hängt stark der eigene Erfolg ab. Das Team um einen herum soll ja unterstützend arbeiten. Als Führungskraft muss man immer gesprächsbereit sein und gleichzeitig auch seine eigenen Erwartungen kommunizieren können und dabei gelassen und ruhig bleiben. Führung ist harte Arbeit, die nicht einfach nebenbei erledigt werden kann. Aber sie ist notwendig. Gute Führungskräfte haben erfolgreiche Teams. Als Führungskraft muss man Lust auf Menschen haben, neugierig sein, den Geschäftserfolg immer im Blick haben, aber dabei die Menschen nicht vergessen. Das ist eine Kunst. Alfred Herrhausen hat es auf den Punkt gebracht: „Führung muss man wollen“.

Also, liebe Herren und Frauen Anwälte in Kanzleien und Unternehmen, fragen Sie sich: Wollen Sie Führung? Auch wenn Sie vielleicht nicht das richtige Handwerkzeug zur Hand haben? Leadership-Seminare gibt es zuhauf, und es gibt wirklich hervorragende, bei denen man auch viel Gutes lernt. Doch ist es nicht das Leben selbst, das uns oft vieles lehrt und beruflich weiterbringt?

Haben Sie Kinder? Eigene oder sonst Kinder in Ihrer Umgebung? Haben Sie einmal überlegt, wie wir mit Kindern umgehen? Wenn ein Kind auf Sie zukommt und etwas fragt, legen Sie in den meisten Fällen sofort alles beiseite und wenden sich dem Kind zu. Sie hören, was es sagt, und versuchen, darauf so gut es geht einzugehen.

Gibt es Konflikte, suchen Sie Lösungen. Dabei wollen Sie immer Vorbild sein. Sie strahlen ganz automatisch positive Energie aus. So fühlt das Kind sich wohl.

Sie wissen instinktiv, dass Sie Ihren Kindern die Sicherheit geben müssen, offen reden zu können. Nur dann erfahren Sie, was sie wirklich bewegt. Sie stellen Erwartungen an Ihre Kinder und kommunizieren sie klar und deutlich. Kinder brauchen klare Ansagen und kein „Hätte, Könnte, Würde, Sollte“.

Sie fordern Ihre Kinder ständig, indem Sie sie zum Denken bringen. Denken heißt Lernen, und Lernen heißt Wachsen. Sie wollen, dass Ihre Kinder wachsen!

Und was Sie immer auch ganz unbewusst machen: Sie loben, wenn der Nachwuchs etwas richtig gut gemacht hat. Sie sind stolz auf ihn und motivieren ihn gleichzeitig zu mehr. Sie wollen, dass die Kinder sich weiterentwickeln – und das, ohne sie zu überfordern. Hier finden Sie automatisch das richtige Maß.

Und Sie treffen Entscheidungen, oft für Ihr Kind und zu dessen Wohl, meist im Anschluss an einen wertschätzenden Dialog mit Ihrem Kind.

... Sie können das schon, es ist gar nicht so schwer

Das tun Sie in Ihrer Rolle als Elternteil ganz selbstverständlich. Das ist Führung! Und das, ohne dass Sie ein Seminar besucht haben. Sie können das schon, und es ist gar nicht so schwer.

Also, werfen Sie Ihre „eiserne Rüstung“ ab, wenn Sie morgen ins Büro gehen, aber behandeln Sie Ihre Mitarbeiter nicht wie Kinder! Seien Sie sich Ihrer Führungskompetenz bewusst. Nehmen Sie die Kompetenzen aus dem Umgang mit Kindern, und übersetzen Sie diese in

Ihre tägliche Arbeit. Und vielleicht kann es doch nicht schaden, sich bei dem einen oder anderen Mitarbeitenden zu denken, vor Ihnen stehe Ihr Sohn oder Ihre Tochter. Dann können Sie sich sicher sein, dass Sie die erste und sehr wichtige Hürde für ein gutes Gespräch schon einmal genommen haben: Sie hören zu, werden ruhig und wählen automatisch den richtigen Ton.

Sie sind das Role-Model

Seien Sie sich Ihrer Vorbildrolle bewusst. Sie sind das Role-Model. Gehen Sie als gute Führungskraft voran. Das verändert die Kultur. Sie bekommen gute Arbeitsleistung von zufriedenen Mitarbeitenden. Diese wiederum sind wichtige Multiplikatoren, die Sie für ein erfolgreiches Marketing und gutes Recruiting brauchen. So, wie Sie Ihr Team behandeln und führen, werden es Ihre Mitarbeitenden später weitergeben. Albert Schweitzer hat dazu gesagt: „Ein Beispiel zu geben ist nicht die wichtigste Art, wie man andere beeinflusst, es ist die einzige.“ ◀



Anna Engers,
Inhaberin, *diventure*, Frankfurt am Main

anna.engers@diventure.de
www.diventure.de