



KOLUMNE

Wie gut sind Sie als Chef?

Ihr Unternehmen schreibt schwarze Zahlen. Okay.

Aber was sagen Ihre Führungskräfte, Ihre Mitarbeiter über Sie? Welche Ihrer Eigenschaften schätzen sie? Welche nicht? Welches Entwicklungspotenzial haben Sie?

Es war einer meiner bittersten Tage als Führungskraft: Ich hielt die Beurteilung meiner Mitarbeiter in der Hand. Ein bisschen schlechter, und ich hätte laut unseren Maßstäben meinen Hut nehmen müssen. Als Inhaber! Das ist nun etwa 25 Jahre her, und ich habe damals die besten Bücher über Führungsfragen gelesen und mit ausgezeichneten Coaches gearbeitet. Das war hartes Feilen an meiner Persönlichkeit, um meinen Weg zu finden. Allerdings bin ich nun auch überzeugt, dass Führung lernbar ist.

Natürlich gehen Führungskräfte davon aus, dass sie ihren Job gut machen. Doch der Strategieberater Marco Link vom Gallup-Institut sagt: „Uns Chefs fehlt die Selbstreflexion.“ Die Hälfte aller Kündigungen geht auf das Konto der Führungskräfte. Also geht jeder zweite Mitarbeiter Ihretwegen. Tatsächlich passen manchmal zwei Menschen nicht zusammen, aber wenn es auch bei Ihnen jeder zweite ist, sollten Sie darüber nachdenken, ob Sie so gut führen, wie Sie meinen.

Eine ausgezeichnete Führungskraft, die ausgezeichnete Mitarbeiter anzieht, muss eine Berufung in sich spüren.

Allerdings werden Sie andere Menschen nur führen können, wenn Sie sich selbst führen und entwickeln können. Deshalb steht am Anfang der Entwicklung eine Unternehmer-Persönlichkeit, die in der Balance von Beruf und Familie lebt.

Der zweite Schritt ist die Festlegung eines Unternehmensleitbildes. Haben Sie eine klare Vorstellung davon, warum es Ihr Unternehmen gibt, wohin Sie mit Ihrem Unternehmen langfristig wollen und auf welche Weise Sie dieses Ziel erreichen möchten? Wenn Sie diese Fragen überzeugend beantworten können, werden Sie auch entsprechende Mitarbeiter motivieren.

Dritter Punkt: Haben Sie den Mut und lassen alle Führungskräfte von den Mitarbeitern beurteilen. Haben Sie vor allem den Mut, aus den Ergebnissen Konsequenzen zu ziehen. Geben Sie allen die Chance, sich zu entwickeln, und wenn sie es nicht tun, dann trennen Sie sich von ihnen. Sonst können Sie sich den Aufwand sparen.

Den vierten Schritt planen Sie strategisch. Das bedeutet: Sie legen mittel- und langfristig machbare und messbare Ziele fest. Diese Planung wird Ihnen helfen, leichter zu entscheiden und nach einer klaren Linie zu handeln.

Und schließlich müssen Sie auf Grundlage dieser Ziele mit allen Mitarbeitern individuelle Zielvereinbarungen treffen. Jeder ist auf seinem Gebiet ein Ein-Mann-Unternehmer. Und zusammen ziehen sie an einem Strang und verleihen einem Unternehmen einen enormen Schub.

Zu allen Schritten haben wir Tools und Seminare entwickelt, die Sie unterstützen können, wirklich eine gute Führungskraft zu werden, die gute Mitarbeiter und Unternehmenserfolg anzieht.

Der Autor

Prof. Dr. Jörg Knoblauch ist Chef von Tempus-Consulting. Personalfragen und Unternehmensführung kleiner und großer mittelständischer Betriebe sind das Spezialgebiet der Beratungsfirma. Als Speaker und Buchautor vertritt er gerne provokante Meinungen.

www.abc-personal-strategie.de