

Viele Mitarbeiter (m/w) sind mit ihren Vorgesetzten nicht zufrieden. Eine Studie der Ruhr-Universität ergab, dass eine schlechte Führungskraft sogar der Kündigungsgrund Nummer 1 ist. Doch man muss nicht zum „Weichspüler“ werden, um eine Top-Führungskraft zu sein.

Gerade in schwierigen Zeiten ist für Mitarbeiter Verlässlichkeit und Authentizität in der Führung besonders wichtig - und eine Führungskraft, die strukturiert und zielorientiert führt. Im Einzelnen bedeutet dies:

1. Das tun, was getan werden muss

Top-Führungskräfte wissen, was als nächste, wichtige Aufgabe angegangen werden muss. Sie tun nicht, was sie gerade am liebsten tun würden, sondern das, was die höchste Wichtigkeit und Dringlichkeit hat.

Dabei beschränken sie sich auf 1 oder 2 Aufgaben, die sie persönlich bearbeiten. Alles andere wird fachgerecht delegiert (siehe FK-Info Nr. 129/09).

2. Das tun, was dem Unternehmen nützt

Top-Führungskräfte fragen nicht: „Was ist gut für die Eigentümer, für die Mitarbeiter oder den Aktienkurs?“ (... oder gar „Für meine eigene Tasche?“)

Sie haben eine Antwort auf die Frage „Was ist gut für das Unternehmen?“. Denn sie wissen, dass alle Handlungen, die dem Unternehmen nützen, letztlich auch den beteiligten Menschen nützen.

3. Einen Maßnahmenplan entwickeln

Top-Führungskräfte fragen sich: „Welche Beiträge, Leistungen und Resultate muss ich mit dem Unternehmen in den kommenden x Jahren bieten? Wofür bin ich konkret verantwortlich?“

An diesen Zielen richten sie ihren Maßnahmenplan aus. Nach vorher bestimmten Etappenzielen sowie am Ende des Zielzeitraumes werden die Ergebnisse überprüft. Stellt sich heraus, dass sich Etappenziele geändert haben oder nicht erreicht werden, wird der Maßnahmenplan den veränderten Bedingungen angepasst.

4. Verantwortung übernehmen

Top-Führungskräfte entscheiden und übernehmen die Verantwortung für ihre Entscheidungen. Diese sind für alle Beteiligten transparent, eindeutig und nachvollziehbar. Sie stellen von vorne herein klar, wer für welche Aufgaben innerhalb welcher Fristen verantwortlich ist und welche Positionen über die Entscheidung informiert werden müssen.

Wie baue ich ein strukturiertes Mitarbeitergespräch auf? Lesen hier Details:

<http://www.z-pm.de/schulungen-workshops/gespraechsfuehrung.html>

5. Klare Sprache

Ein weiteres Erfolgskriterium ist die effektive Kommunikation (klar, präzise, überzeugend). Top-Führungskräfte informieren ihre Mitarbeiter zeitnah, stellen ihnen den Maßnahmenplan vor, bitten sie um ihre Stellungnahmen und Informationen und beziehen sie in der Ausarbeitungsphase ein.

6. Chancen finden

Heute geht es in vielen Unternehmen überwiegend um Problemlösungen. Dieses Verhalten beugt jedoch lediglich Schäden vor und schafft keinen Mehrwert.

Top-Führungskräfte suchen systematisch und frühzeitig nach Veränderungsmöglichkeiten und fragen: „Wie können wir diese als Chance und ggf. Alleinstellungsmerkmal nutzen?“

Literaturtip

Überraschen Sie einen guten (Geschäfts-) Freund doch einmal mit einem guten Buch! Oder beschenken Sie sich selbst! Auf unseren Websites finden Sie viele Anregungen.

Unser Literaturtip des Monats:

Gandhi für Manager.

Der andere Weg zum Erfolg.

Lesen Sie hier eine Kurzbeschreibung:

<http://www.z-pm.de/literaturtipps-/fuehrung.html>



7. Für produktive Besprechungen sorgen

Top-Führungskräfte denken und handeln bei Meetings vorausschauend, strukturiert und diszipliniert. Sie legen genau Thema und Charakter der Besprechung fest und halten die geplante Zeit ein. Am Ende fassen sie das Ergebnis zusammen und schicken allen Teilnehmern zeitnah ein kurzes Protokoll (s. FK-Info Nr. 21/04).