

Für den Erfolg oder Misserfolg eines Unternehmens ist das Verhalten der Vorgesetzten entscheidend. Die aufgeführten Punkte dienen der Selbstreflektion.

1. Vision kommunizieren

Das Tagesgeschäft nimmt Führungskräfte so sehr in Anspruch, dass es nicht gelingt, den Mitarbeitern zu vermitteln, auf was es ankommt in ihren Bemühungen. Die Stossrichtung und deren Gründe bleiben ihnen verborgen.

Sind die Mitarbeiter in der Lage, die Vision des Unternehmens und die Prioritäten zu nennen und aufzuführen, was ihre persönliche Rolle in der Umsetzung ist?

Wie häufig äussere ich mich zu Vision und Strategie?

2. Zeitmanagement

Der Einsatz der Ressource „Zeit“ zeigt den Mitarbeitern, worauf ihr Chef wirklich Wert legt. Die eigene Zeiteinteilung muss den strategischen Prioritäten entsprechen.

Womit verbringen ich und meine Mitarbeiter ihre Zeit? Ist die Zeiteinteilung den Prioritäten angemessen?

3. Feedback

Einmal im Jahr die Mitarbeiter in ihrer Arbeit mit Feedback zu unterstützen ist viel zu wenig. Der häufige Austausch und Beraten sind wichtig.

Sagen mir meine Mitarbeiter Dinge, die ich nicht so gerne höre?

4. Nachfolge

Die Nachfolge ist ein Indikator, ob effektiv delegiert wird. Ist das nicht der Fall, wird der Vorgesetzte zum Engpass und zum Bremsklotz im Unternehmen.

Delegiere ich genug oder bin ich schon zum Engpass geworden?

Fordere ich meine Mitarbeiter mit für sie herausfordernden Aufgaben?

5. Muss ich etwas ändern?

Die Umwelt ändert sich ständig, ist meine Vision und Strategie den neuen Gegebenheiten angepasst? Habe ich ein Team, das diese Fragen beantworten kann? Entspricht die Organisation des Unternehmens diesen Gegebenheiten?

6. Wie führe ich unter Druck?

Was führt bei mir zu Druck? Wie verhalte ich mich dabei? Was können die Mitarbeiter von mir in dieser Beziehung lernen?

7. Bleibe ich mir selbst treu?

Erfolgreiche Vorgesetzte bleiben sich selbst treu. Ihr Stil passt zum Unternehmen.

Habe ich genügend Durchsetzungskraft? Achte ich zuviel auf „politische“

Korrektheit? Übe ich zuviel Zurückhaltung aus Rücksicht auf meine Karriere?

Frei nach: Robert S. Kaplan, „Spieglein, Spieglein an der Wand“, HBM Okt. 2007, 94-110