

Bin ich ein guter Chef? (Checkliste)

Als gute Chefs wissen wir, dass wir nur dann unser Bestes geben und mit Begeisterung bei der Sache sind, wenn uns Aufmerksamkeit und Respekt entgegengebracht werden und wir unsere Fähigkeiten und unsere Persönlichkeit zur Erreichung gemeinsamer Ziele einbringen können.

Ein guter Vorgesetzter führt Menschen aktiv und arbeitet ständig daran, die ökonomischen Ziele des Unternehmens mit den Bedürfnissen der Mitarbeiter in Einklang zu bringen. Effiziente Mitarbeiterführung ist eine grosse Herausforderung, setzt echtes Interesse an Menschen, Geduld und Durchsetzungsvermögen voraus und ist ohne ständiges Arbeiten an der eigenen Persönlichkeit und ohne permanentes Lernen nicht möglich.

Vorgesetzter zu sein bedeutet: die Verantwortung für Menschen zu tragen, etwas aus ihnen und sich selbst zu machen und gemeinsam die Ziele des Unternehmens zu erreichen.

Sind Sie ein guter Chef? Prüfen Sie sich selbst:

Persönlichkeit und Führungsstil

- Wie würde ich selbst meinen Führungsstil beschreiben? Wie würden es meine Mitarbeiter, mein Vorgesetzter usw. tun?
- Wie oft denke ich über meine Art zu führen nach? Was tue ich dafür, um meine Führungskompetenzen fortlaufend zu verbessern? Fühle ich mich dabei einsam oder bin ich in der Lage, auch Hilfe (von aussen?) anzunehmen?
- Würde ich mich selbst als vertrauenswürdig und zuverlässig bezeichnen? Wie viel Bedeutung messe ich diesen Eigenschaften bei anderen (z.B. meinem eigenen Vorgesetzten) zu?
- Bin ich auch in schwierigen Situationen optimistisch und zuversichtlich? Zeige ich das meinen Mitarbeitern? Wie?
- Wie wichtig ist mir Authentizität? Wie authentisch bin ich meinem Denken, Sprechen und Handeln?
- Lasse ich meinen Worten Taten folgen? Oder bleibt es häufig bei leeren Worthülsen?
- Suche ich immer nach Lösungen und animiere ich andere auch dazu?
- Wie gehe ich mit Belastung und Hektik um? Wie reagiere ich in Krisensituationen?
- Wie gehe ich mit Fehlern um: den meinen eigenen und mit denen meiner Mitarbeiter, meines Vorgesetzten, anderer Menschen?
- Wie gehe ich mit meinen Gefühlen um? Bin ich der Überzeugung, dass ich als Vorgesetzter Gefühle zeigen darf?
- Sorge ich für den nötigen Ausgleich, um die Energie, den klaren Blick und die innere Ruhe zu bewahren, die für meine Aufgabe notwendig sind? Nehme ich genügend Ferien? Kurriere ich mich aus, wenn ich krank bin?

Ein Unternehmen wird sehr stark von den Führungskräften und ihrem Stil geprägt. Wie auch immer die Atmosphäre in einer Firma oder in einer Abteilung ist, Sie als Kaderperson haben sehr viel damit zu tun!

Beziehung zu meinen Mitarbeitern

- Weiss ich, was meine Mitarbeiter tun? Kenne ich deren Arbeit aus eigener Erfahrung? Kann ich die Arbeitsbelastung einschätzen? Mache ich auch mal mit?
- Kenne ich meine Mitarbeiter? Spreche ich mit ihnen und interessiere ich mich für sie?
- Kümmere ich mich um meine Mitarbeiter? In welcher Form?
- Wie wichtig sind mir meine Mitarbeiter? Zeige ich es ihnen? Wie?
- Mag ich meine Mitarbeiter? Alle oder nur einige? Was machen die Mitarbeiter, die ich mag, richtig? Was mag ich nicht? Wen mag ich nicht? Warum? Wie äussert sich das?
- Weiss ich, was meine Mitarbeiter von mir erwarten?
- Wissen meine Mitarbeiter, woran sie mit mir sind?
- Vertraue ich meinen Mitarbeitern? Vertrauen mir meine Mitarbeiter?
- Helfe ich meinen Mitarbeitern? In welcher Form? Wie oft?

Mitarbeiter merken sehr schnell, wenn sie mit Lippenbekenntnissen abgespeist werden, und reagieren sehr sensibel darauf. Wer seine Mitarbeiter als wichtig empfindet, muss den Kontakt mit ihnen pflegen!

Entscheidungen treffen

- Treffe ich klare Entscheidungen oder zögere ich sie unnötig hinaus?
- Entscheide ich erst, wenn ich mir alle Fakten bekannt sind und ich alle relevanten Details und Konsequenzen durchdacht habe? Oder sind meine Entscheidungen häufig Schnellschüsse, die ich nachträglich korrigieren muss?
- Wie gehe ich mit Fehlentscheidungen um? Mache ich aus Angst vor einem Gesichtsverlust auf dem eingeschlagenen Weg weiter? Suche ich nach Schuldigen?
- Sehe ich in Fehlentscheidungen auch Chancen, daraus zu lernen und mein Handlungsrepertoire zu vergrössern?
- Was mache ich, wenn eine unpopuläre Entscheidung getroffen werden muss?
- Wie vertrete ich eine von mir getroffene Entscheidung und wie informiere ich darüber?

Wie zügig und konsequent Sie Entscheidungen fällen, beeinflusst Ihre Glaubwürdigkeit und das Vertrauen, das Sie als Chef bei Ihren Mitarbeitern (und anderen im Unternehmen) geniessen.

Kommunikation

- Kommuniziere ich klar und deutlich? Kommt das, was ich sage, so bei meinen Mitarbeitern an, wie ich es meine?
- Kennen meine Mitarbeiter meine Grundsätze und die Regeln, die ich respektiert haben will?
- Wissen meine Mitarbeiter, was ich von ihnen erwarte? Wie das Erreichen von Zielen gemessen wird? Und was sie (und wir alle) davon haben, wenn die Ziele erreicht werden?
- Gebe ich meinen Mitarbeitern direkte Rückmeldung über die Qualität ihrer Arbeit? Bei welcher Gelegenheit? Erkenne ich gute Leistungen an? Wie?

- Gebe ich wichtige Informationen und Neuerungen schnell und regelmässig bekannt? In welcher Form? Versammle ich meine Mitarbeiter regelmässig um mich und gebe ich die Informationen persönlich an alle weiter?
- Führe ich mit meinen Mitarbeitern regelmässig Gespräche zu fachlich/sachlichen und persönlichen Themen?
- Steht meine Türe offen, und kommen die Mitarbeiter mit Problemen und Fragen zu mir?
- Üben meine Mitarbeiter Kritik an mir? Wie offen tun sie das? Wie kann ich damit umgehen? Nehme ich solches Feedback als Chance zur eigenen Weiterentwicklung und Verbesserung?
- Bin ich ehrlich mit meinen Mitarbeitern? Sage ich klar und deutlich, wenn ich etwas nicht gut finde oder wenn etwas ansteht, was meinen Mitarbeitern nicht passt?
- Spreche ich einen Mitarbeiter direkt an, wenn ich Schwierigkeiten mit ihm habe, oder gehe ich lieber Umwege oder weiche der Situation sogar aus?

Hohe soziale Kompetenz und gute Kommunikationsfähigkeit gelten als Schlüssel für gute Mitarbeiterführung. Auch daran werden Sie von anderen (und hoffentlich auch von sich selbst) gemessen.

Konfrontation und Konflikte

- Glaube ich, dass es zu meinen Aufgaben gehört einzugreifen, wenn etwas der Unternehmenskultur oder meinen Prinzipien zuwiderläuft?
- Wie gehe ich mit Gerüchten um?
- Was mache ich, wenn ein Mitarbeiter sich bei mir über jemanden beschwert?
- Was mache ich, wenn meine Mitarbeiter zu viele Fehler machen?
- Was tue ich, wenn Mitarbeiter schlechte Stimmung verbreiten?
- Bin ich der Meinung, dass jede Konfrontation unweigerlich zu einem Konflikt führt und deshalb zu vermeiden ist?
- Denke ich, dass es in unserem Unternehmen keine Konflikte gibt oder zu geben hat?
- Setze ich mich dafür ein, dass Schwierigkeiten und Probleme (auch emotionaler Natur) auf den Tisch kommen und nach Lösungen gesucht wird? Oder stecke ich lieber den Kopf in den Sand?
- Wie bewerte ich Konflikte: als lästigen Nebeneffekt oder als Möglichkeit, Veränderungen und Verbesserungen auf den Weg zu bringen?

Konflikte sind lästig – keine Frage. Je mehr Sie als Vorgesetzter aber die damit verbundenen Schwierigkeiten als Möglichkeit sehen, um Veränderungen und Verbesserungen anzupacken und umzusetzen, desto erfolgreicher sind Sie in Ihrer Führungsarbeit.