

Arbeiten am Führungsverhalten

Individuell, typgerecht und situationsbezogen richtig zu führen, ist die ganz hohe Schule der Führungskraft. Werner Bayer gibt Ihnen in diesem Beitrag einfache aber sehr wichtige Anregungen, wie Sie Ihre Führungskraft perfektionieren und dazu ein ausgeglichenes und erfülltes Leben führen können.

Ein funktionierendes Selbstmanagement gehört für Chefs und Führungskräfte zur unverzichtbaren Grundausstattung. Denn nur, wer sich selbst im Griff hat, kann auch andere Menschen gut führen. Ein gutes Selbstmanagement, eine gute Selbstorganisation, das ist die Basis für Führungskompetenz. Im Mittelpunkt stehen dabei die persönlichen und beruflichen Ziele: Wer weiß, was er langfristig auf welchem Weg erreichen möchte, kann sein Leben, sein Handeln, vor allem auch sein unternehmerisches/berufliches Engagement daran ausrichten. Und damit viel Druck aus seinem Leben nehmen. Und das kann viel wert sein. Denn der Alltag bietet Druck und Zeitstress zur Genüge. Wie sagte Goethe sehr trefflich: „Gegenüber der Fähigkeit, die Arbeit eines einzigen Tages sinnvoll zu ordnen, ist alles andere im Leben ein Kinderspiel.“ Sicher können Sie dies aus eigener Erfahrung nachvollziehen.

Doch woran liegt es, dass wir immer weniger Zeit für das wirklich Wichtige

finden, sowohl im privaten wie im beruflichen Bereich? Die Antwort: Meistens liegt die Ursache bei uns selbst. Zu oft verlieren wir unsere Ziele und Prioritäten aus den Augen. Und damit die Basis unserer Orientierung, unserer Selbstsicherheit, unserer Gelassenheit. Ein folgenschwerer Verlust – Klarheit über die (richtigen) eigenen Ziele schützt nämlich vor Fremdbestimmung, Hektik und negativem Stress. Die eigenen Ziele klar festzulegen und zu priorisieren sowie den Weg dorthin zu planen ist die geeignete (und notwendige) Vorbereitung, um zu einem selbst bestimmten, ausgeglichenen und erfolgreichen Leben zu kommen und damit automatisch auch an Führungsstärke zu gewinnen. Vier Punkte sollten Sie beachten:

Überprüfen Sie, ob Sie wirklich klare Ziele haben! Wichtig ist erstens, dass Sie sehr genau wissen, wo Sie hin möchten, was Sie beruflich wie auch ganz persönlich erreichen möchten. Zielklarheit ist ein wesentlicher Bestandteil von Führungskompetenz und Führungsstärke.

Bestimmen Sie langfristige Ziele! Wichtig ist zweitens, dass Sie nicht in dieser persönlichen Analyse stehen bleiben. Richten Sie Ihren Blick nach vorn, und zwar ganz weit nach vorn: Nehmen Sie sich hierfür Zeit, um sich einmal ganz grundsätzlich über Ihr(e) Lebensziel(e)klar zu werden:

- Wo soll die Reise langfristig hingehen und welchen Sinn will ich meinem Leben geben?
- Welche Werte sind mir wirklich wichtig und welche Wünsche und Visionen will ich realisieren?
- Was will ich beruflich und privat erreichen?
- Was will ich für die Gemeinschaft und für andere Menschen tun?

- Welche Anerkennung will ich erreichen, welche gesellschaftliche Position?
- Was ist mir außerdem noch wichtig in meinem Leben?

Legen Sie den Weg zu jedem Ihrer Ziele fest! Wichtig ist, dass Sie sich klar darüber werden, auf welchem Weg Sie jedes Ihrer Ziele erreichen wollen. Denn entscheidend für die persönliche Stabilität und damit auch für die persönliche Führungsstärke sind nicht allein die Ziele. Was Sie wirklich stark macht, ist das Wissen darum, wie Sie diese Ziele erreichen werden. An dieser Zukunftsplanung lässt sich im beruflichen wie privaten Alltag alles andere ausrichten.

Beantworten Sie sich deshalb für jedes Ihrer Ziele die folgenden Fragen schriftlich:

- Mittel: Wen und was brauche ich, um das festgelegte Ziel zu erreichen? Welche Kosten entstehen dabei? Wie viel Zeit ist hierfür nötig?
- Maßnahmen: Was muss ich tun, um mein Ziel zu erreichen? Welche Zwischenschritte/Teiletappen sind notwendig?
- Zeitplanung: Was mache ich wann? (Teilen Sie alle Aktivitäten, die zum Erreichen Ihres Zieles notwendig sind, detailliert auf die verfügbare Zeit auf).
- Alternativpläne: Was könnte passieren, wenn? Was ist dann zu tun? (Bereiten Sie sich mit gedanklichen Zukunftsszenarien auf mögliche Hindernisse in der Umsetzungsphase vor.)

Diese Vorgehensweise sollten Sie sich zu einem grundsätzlichen Handlungsprinzip machen. Das heißt: Führen Sie sich vor der Umsetzung von Zielen oder Wünschen immer erst vor Augen, was Sie zur Realisierung des Vorhabens benötigen und wie Sie vorgehen werden. Je gründlicher Sie Ihr Handeln plane-

Führen Sie sich vor der Umsetzung von Zielen oder Wünschen immer erst vor Augen, was Sie zur Realisierung des Vorhabens benötigen und wie Sie vorgehen werden. Je gründlicher Sie Ihr Handeln planerisch vorbereiten, umso schneller und besser kommen Sie voran.

risch vorbereiten, umso schneller und besser kommen Sie voran. Damit steigt die Freude am Tun – und letztlich werden Sie mehr Zeit und Erfolg haben. Mehr Zeit und Ruhe auch, sich intensiv Ihren Führungsaufgaben zu widmen.

Bedenken Sie jeweils das Nutzen-

bieten! Wichtig ist auch, dass Sie Ihre Ziele stets daran orientieren, welchen Nutzen Sie damit für andere Menschen stiften. Gerade dauerhafter geschäftlicher Erfolg ist ohne unternehmerische Ethik, ohne ein an moralischen Gesichtspunkten orientiertes Denken und Handeln, also ohne Nutzenbieten nicht möglich. Schon Henry Ford erkannte: „Ein Geschäft, das nur Geld verdient, ist ein schlechtes Geschäft.“ Für den Privatbereich gilt dasselbe: Anständigkeit, Aufrichtigkeit, Fairness und ein in jeder Hinsicht moralisches und verantwortliches Verhalten sind die wichtigsten Zutaten für erfolgreiches Agieren sowie einen guten Leumund, der ja Ihre persönliche Erfolgsfähigkeit und Ihre Akzeptanz als Vorbild für Ihre Mitarbeiter stark beeinflusst.

Sicherheit für Entscheidungen im Führungsalltag

Um andere Menschen gut führen zu können, brauchen Sie also Klarheit in Ihrem Leben. Klarheit darüber, was Sie erreichen und schaffen wollen – und wie Sie das tun werden. Klarheit über die Werte, die Ihnen wichtig sind. Klarheit über Ihre Stärken und Schwächen. Klarheit über die Prioritäten in Ihrem Ziele- und Wertesystem. Diese Klarheit gibt Ihnen Orientierung und Selbstsicherheit für Ihr Leben. Und damit auch Sicherheit für Entscheidungen im Führungsalltag.



Haben Sie klare persönliche Ziele für Ihr Leben?

Ziele und Visionen

- Weiß ich, wo mein Lebensschiff hinsteuern soll? Kenne ich meine Visionen, meine innigsten Wünsche? Habe ich sie schriftlich formuliert?
- Bin ich mir bewusst, welche Werte und Ideale mir wirklich wichtig sind?
- Habe ich mir langfristige, mittelfristige, aber auch kurzfristige Ziele gesetzt, die ich konsequent verfolge?
- Kenne ich meine individuellen Stärken und Begabungen? (Was mache ich gern und/oder gut?) Kann ich diese in meiner Führungsaufgabe verwerten?
- Kenne ich meine individuellen Schwächen? Kann ich diese absichern (zum Beispiel Aufgaben delegieren) oder als Chancen zur Verbesserung nutzen (zum Beispiel durch gezielte Qualifizierung)?

Materielle Ziele

- Habe ich klare Vorstellungen zur Entwicklung meines Einkommens, meiner Rücklagen, meiner Vermögenswerte?
- Was möchte ich bis wann erreichen beziehungsweise verwirklichen? Was muss ich dafür tun?

Mitmenschliche Ziele

- Bin ich mit meiner Beziehungspflege zu den Menschen in meinem Umfeld (Chef/Mitarbeiter/Kollegen, Geschäftspartner/-freunde, private Partner/Lebenspartner, Eltern/Kinder/Freunde, sonstige Kontakte) zufrieden? Wo gibt es Handlungsbedarf? Was kann/sollte ich aktiv dafür tun?

Anerkennungsziele

- Wünsche ich mir mehr berechtigtes Lob und ehrliche Anerkennung (beruflich/privat)?
- Was kann ich persönlich dazu beitragen? Womit kann ich eine Vorbildfunktion (für wen?) ausüben? Wo sollte ich mehr Lob/Anerkennung geben?

Gesundheitsziele

- Tue ich genug für meine Gesundheit?
- Will ich in Zukunft mehr dafür tun?
- Wenn ja: wo konkret? Was tue ich?

Auswertung

- Welche Schlüsse ziehe ich aus dieser Checkliste?
- Wo empfinde ich Defizite, wesentliche Herausforderungen?
- Wo besteht akuter Handlungsbedarf?
- Was will/muss ich warum und wie ändern?
- Wo setze ich Prioritäten?

BUCHTIPP

Weitere Anregungen zum Thema Führungsverhalten bietet das Praktikerbuch „Mitarbeiter und Teams zu Bestleistungen führen. 26 Erfolgsbausteine für Teamentwicklung und Mitarbeiterführung“, das Werner Bayer gemeinsam mit Abtissin Laetitia Fech und dem Journalisten Christoph Beck geschrieben hat. (HelfRecht-Verlag 2011. Erhältlich über www.helfrecht.de)



Werner Bayer ist Vorstand der Helf Recht Unternehmerische Planungsmethoden AG, renommierter Managementtrainer und erfolgreicher Buchautor (www.helfrecht.de)