

Das Führungskräfte-ABC

A	Anerkennung zeigen: Wer gute Leistung einzelner Mitarbeiter lobt und ihnen für Ideen oder Vorschläge dankt, steigert die Motivation aller und damit das Teamgefühl.
B	berechenbar sein: Für ein angstfreies Arbeitsklima ist es wichtig, dass die Führungskraft in ihrem Verhalten stabil und vorhersagbar ist. Mitarbeiter sollten nicht mit unerwartetem Verhalten konfrontiert werden.
C	coachen: Mitarbeiter nicht nur zu fordern, sondern auch zu fördern, gehört zu den Kernaufgaben einer guten Führungskraft.
D	delegieren können: Es ist u.a. Aufgabe einer Führungskraft, Arbeit zu delegieren. Damit überträgt sie Verantwortung zeitweilig auf die Mitarbeiter. Das bedeutet auch, Mitarbeitern zu vertrauen und ihnen etwas zuzutrauen.
E	einfühlbar sein: Führungskräfte sollten prinzipiell Bereitschaft für Mitarbeitergespräche zeigen, sich Zeit nehmen und präsent sein. Das gilt sowohl für arbeits- und aufgabenbezogene als auch persönliche Themen.
F	Feedback geben: Führungskräfte sollten Leistungen wahrnehmen – gute und schlechte. Den Mitarbeitern rechtzeitig klares Feedback zu geben, sorgt dafür, dass ihre individuellen Fähigkeiten gefördert, weiterentwickelt und gestärkt werden.
G	großzügig sein: Führungskräfte sollten vermeiden, „kleinlich“ zu sein oder geizig zu wirken. Machen Sie aus einer Mücke keinen Elefanten. Denken Sie außerdem an das Motto: „Kleine Geschenke erhalten die Freundschaft!“
H	höflich sein: Führungskräfte müssen sich „anständig“ verhalten, d.h. sie halten sich an die geltenden Umgangsformen, Werte und Normen. Vor allen Dingen stellen sie nie jemanden vor anderen bloß.
I	Informationsfluss steuern: Eine gute Informationspolitik innerhalb eines Unternehmens ist wichtig für das Arbeitsklima. Führungskräfte sollten Mitarbeiter daher rechtzeitig über Änderungen informieren – bevor es der Flur-Funk tut.
J	„Ja!“ sagen können: Führungskräfte müssen auch dann einmal „Ja!“ sagen können, wenn das für sie ein kalkulierbares Risiko birgt oder einen Vertrauensvorschuss erfordert.
K	konsequent sein: Maßnahmen, die von einer Führungskraft angekündigt werden, müssen zielstrebig umgesetzt werden. Häufige Richtungswechsel gefährden die Autorität.
L	loyal sein: Führungskräfte sollten zu Ihren Kollegen, Vorgesetzten und Mitarbeitern stehen, auch und besonders in schwierigen Situationen. Das bedeutet auch, dass sie die Verantwortung für Dinge übernehmen, die in ihrem Team falsch gelaufen sind.
M	motivieren können: Führungskräfte sollten alle Maßnahmen ergreifen, die verhindern, dass Mitarbeiter demotiviert werden. Im Klartext: Sie sollten dafür sorgen, dass ihr Team möglichst störungsfrei und effektiv arbeiten kann.
N	Neues lieben: Führungskräfte müssen sich und andere für Neuerungen begeistern können, denn Veränderungen gehören zum Arbeitsalltag.
O	offen sein: Eine Führungskraft hat nicht immer Recht. Vorgesetzte, die eigene Defizite eingestehen, ernten von Mitarbeitern dafür Respekt und Anerkennung. Dazu gehört auch, Kritik von anderen annehmen zu können.
P	Personal entwickeln: Die Verantwortung, die eigenen Mitarbeiter zu entwickeln, liegt immer bei der Führungskraft. Die Personalabteilung kann dabei als Dienstleister fungieren.
Q	Qualität / Quantität definieren: Mitarbeiter müssen zu jeder Zeit wissen, was genau von ihnen erwartet wird. Nur so können Zielvorgaben dauerhaft eingehalten werden.
R	Respekt zeigen: und zwar den eigenen Mitarbeitern als auch Kollegen und Vorgesetzten gegenüber. Nur dann wird ein angenehmes Arbeitsklima entstehen.
S	Situativ führen: Führungskräfte müssen in der Lage sein, ihren Führungsstil schnell und flexibel anzupassen – abhängig vom Reifegrad der Mitarbeiter und der Bedeutung der Aufgaben.
T	tolerant sein: Gute Führungskräfte lassen neben eigenen auch andere Meinungen und Haltungen gelten. Denn Menschen sind unterschiedlich und dürfen es auch sein.
U	Urteilsvermögen besitzen: Ein gutes eigenes Urteilsvermögen ist eine wichtige Führungseigenschaft. Sonst besteht die Gefahr, beeinfluss- bzw. manipulierbar zu sein.
V	Vorbildfunktion beachten: Gewünschtes Verhalten vorzuleben, anstatt es nur anzuordnen, führt zu besseren Mitarbeiterleistungen. Grundsätzlich sollten Führungskräfte keine Privilegien nutzen, die den Mitarbeitern nicht zustehen.
W	Wissen teilen: Führungskräfte sollten ihre Mitarbeiter an ihrem Wissen teilhaben lassen – und sich auch besonderes Wissen der Mitarbeiter zunutze machen.
X	„X für ein U vormachen“ vermeiden: Führungskräfte sollten ehrlich sein. Denn sie führen Erwachsene, die ernstgenommen und respektiert werden wollen.
Y	Yin-Yang-Prinzip anerkennen: Führung ist kein statisch ruhendes System, sondern immer Wandlungen unterworfen. Dennoch muss es der Führungskraft selbst gelingen, sich im Gleichgewicht zwischen „Stärke“ und „Sensibilität“ zu befinden, um angemessen führen zu können.
Z	Ziele setzen: Mitarbeiter sind motivierter, wenn sie nach konkreten und terminierten Zielen arbeiten können. Führungskräfte sollten Ziele daher deutlich kommunizieren.