

# So werden Sie ein Super – Chef!

**Autor:**

**Theo van der Burgt**

**© Idee Plus... Managementberatung**

**Nachdruck und Veröffentlichung nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Autors**

Es klingt einfacher, als es ist, aber es ist machbar! Nur, Sie müssen schon wollen, ernsthaft und mit einer gehörigen Portion Selbstdisziplin!

Gehen Sie die nachfolgenden Grundsätze zur erfolgreichen Führung Ihrer Mitarbeiter durch und was Sie bis jetzt noch nicht umsetzen: Setzen Sie es um, so gut, so schnell und so systematisch es geht!

Es lohnt sich für Sie, für Ihre persönliche Zufriedenheit, für Ihren Führungserfolg und natürlich auch für Ihre Mitarbeiter. Also: Für Ihren Verantwortungsbereich oder Ihr Unternehmen als Ganzes!

Beachten Sie bei der Führung Ihrer Mitarbeiter die nachfolgenden Regeln. Sie werden Ihnen helfen, Ihre Mitarbeiter zu sensibilisieren, zu stimulieren, zu motivieren und vor allem für Sie zu begeistern:

## **1. Beachten Sie die Grundbedürfnisse Ihrer Mitarbeiter, sie gelten für jeden von uns:**

**1.1.Gesundheit: Gesundheit ist das wichtigste Gut, das wir haben! Ohne Gesundheit ist alles nichts! Wie sieht es aus in Ihrem Unternehmen, was gesunde Arbeitsplätze,** klimatisch - verträgliche Verhältnisse am Arbeitsplatz, Bequemlichkeit und gesunde Zweckmäßigkeit der Büromöbel, der Bildschirmqualität oder andere Dinge anbelangt? Merzen Sie aus, was der Gesundheit Ihrer Mitarbeiter nicht gut tut und schaffen Sie Arbeitsbedingungen in einem gesunden Umfeld, die Spaß machen! Übrigens: Zur Gesundheit gehört auch ein gesundes und gedeihliches Arbeitsklima. Alle weiteren Ausführungen in diesem Artikel dienen dazu, dieses herzustellen und zu erreichen!

**1.2.Mitmenschlichkeit:** Jeder Mensch hat ein **Grundbedürfnis nach Kommunikation mit seinem Umfeld, also mit seinen Kollegen,** nach Team – Working und auch: Nach Kommunikation mit Ihnen als seinem Vorgesetzten, seiner Führungskraft! Nutzen Sie das aktiv für alle Beteiligten!

**1.3.Anerkennung:** Ein häufig total unterschätztes Grundbedürfnis. **Anerkennung ist bei weitem wichtiger als materielle Entlohnung. Geben Sie Anerkennung, wann immer Sie können,** ohne wenn und

ohne aber, vor allem auch bei Kleinigkeiten, aber immer ehrlich! Gehen Sie auf Entdeckungssuche nach Leistungen Ihrer Mitarbeiter und loben sie, Ihre Mitarbeiter werden es Ihnen danken. **Oft hilft schon ein schlichtes und nettes „Danke“!**

1.4. **Materielle Bedürfnisse:** Sie gehören natürlich auch dazu, nicht nur, weil Sie helfen, Grundbedürfnisse zu erfüllen. Aber machen Sie niemals den Fehler, diese zu **über bewerten!** Belohnen Sie dann, wenn es angebracht ist und Ziele erreicht oder angepeilte Ergebnisse erzielt werden.

## 2. Definieren Sie glasklar, wo Ihr Mitarbeiter hingehört!

Bestimmen Sie für jeden Mitarbeiter einen **klar definierten und verantwortlichen Ansprechpartner und seinen Platz im Unternehmen.** Nichts ist schlimmer, als keinen solchen zu haben, nicht zu wissen, wo man hin gehört. Wir alle suchen die Orientierung zu Menschen, denen wir uns anvertrauen können, die uns zuhören und verstehen, sich die Zeit für ein Gespräch nehmen und sich anschließend kümmern!

Ob ein neuer Mitarbeiter eingestellt wird und die beliebte „Patentlösung“ zum Einsatz kommt oder eine klare Führungs- und damit Betreuungsstruktur im Unternehmen umgesetzt ist. Sorgen Sie bitte für klare Zuordnungen! Damit realisieren Sie auch unmittelbar eine direkte und wirkungsvolle Kommunikation in Ihrem Unternehmen!

## 3. Setzen Sie Ziele, wo immer es geht!

Fragen Sie doch einfach mal zu Beginn eines Meetings, was denn das Ziel der Zusammenkunft ist. Sie werden überwiegend erstaunte Blicke ernten, weil sich darüber die meisten Teilnehmer keine Gedanken gemacht haben. Also, **erarbeiten und gestalten Sie eine „Zielkultur“ für Ihr Unternehmen. Reden Sie über Ihre Ziele und die Ziele Ihrer Mitarbeiter, so oft Sie können,** denn sie wollen mit dem nötigen Ernst so häufig wie möglich angesprochen und behandelt werden! **Geben Sie Ziele niemals einfach vor und glauben Sie schon gar nicht, dass Ziele sich von alleine umsetzen,** nur weil sie da sind. **Kommunikation ist das beste Controlling** und für Sie das wichtigste Hilfsmittel zur Ansteuerung Ihrer Ziele und die Ihrer Mitarbeiter.

## 4. Nutzen Sie Controlling als Ihr Führungsinstrument!

Monatliches Controlling ist definitiv aktive Führung! Es ist eine Frage des „Wie setze ich es wirkungsvoll ein“?! **Ein monatliches Führungsgespräch zwischen Ihnen und Ihren direkten Mitarbeitern hilft Ihnen, Ihre Aufgabe durch und**

mit Ihren Mitarbeitern zielführend und zielorientiert wahr zu nehmen. Ihre qualitativen und quantitativen Ziele werden so nicht aus dem Auge verloren. Probleme in der Erreichung derselben können, ebenso wie notwendige Hilfestellungen, durch ein funktionierendes Controlling auf dieser Basis thematisiert, also angesprochen und bearbeitet werden.

#### 5. Fördern und fordern Sie!

Fördern und fordern das Interesse und die Begeisterung Ihrer Mitarbeiter für ihre Arbeit und für ihre eigenen Ziele, auch und vor allem untereinander. **Wenn Sie geben, also fördern, haben Sie auch das Recht zu verlangen, also zu fordern!** Aber geben Sie bitte immer zuerst und fordern Sie dann. Das alte, lateinische Sprichwort sagt: „Do, ut das!“ oder „Gebe, damit Dir gegeben werde“! Ihr ehrliches Interesse an den Aufgaben und Zielen Ihrer Mitarbeiter und den Schwierigkeiten bezüglich der Umsetzung besprochener Maßnahmen, löst bei Ihren Mitarbeitern immer Begeisterung aus.

**Je mehr Sie sich also für den Fortschritt der Arbeit Ihrer Mitarbeiter interessieren, je bedeutender werden Sie als Unterstützer automatisch für diese** und: Sie lassen erst gar keine Ängste aufkommen bzw. bauen solche bereits aktiv ab, bevor sie überhaupt entstehen!

#### 6. Nehmen Sie sich doch einfach ein wenig zurück!

Egal, was Sie zum Erfolg Ihrer Mitarbeiter beigesteuert haben, **treten Sie einfach in die zweite Reihe!** Souverän und charmant, und genießen Sie das! Gönnen Sie Ihren Mitarbeitern den für alle sichtbaren Erfolg und das möglichst auch vor allen anderen Kollegen! Seien Sie niemals neidisch, aber **immer und zu Recht stolz auf Ihre Mitarbeiter und zeigen Sie das!**

#### 7. Kommunizieren Sie richtig und zielorientiert!

**Vermeiden Sie, wenn möglich, in der Kommunikation mit Ihren Mitarbeitern „Stacheldrahtworte und Weichspüler“** wie ich, mir, meiner, mein, Ihr, eigentlich, im Grunde genommen, im Prinzip, Problem, ich sag mal, quasi, eventuell, vielleicht, mehr oder weniger, man, geht nicht, müsste, sollte, hätte, wäre, könnte! **Versuchen Sie darauf zu achten und es wird Ihnen mehr und mehr gelingen!**

#### 8. Lassen Sie den totalen Durchblick zu!

Schaffen Sie **aktiv Transparenz, ein professionelles Controlling** ist dabei sehr hilfreich! Es ist falsch zu glauben, Mitarbeiter dürften bestimmte Sachverhalte wie z.B. Ergebnisse wie Gewinne des Unternehmens, nicht wissen. Das nährt nur die (in der Regel falsche) Spekulation. Was Mitarbeiter herausbekommen wollen, bekommen sie heraus! Bedenken Sie, wer **durchblickt, sieht eben mehr und vor allem: Hin!** Gute Mitarbeiter wollen durchblicken und

interessieren sich für die Unternehmenszukunft, also ermöglichen Sie es Ihnen, offen und ehrlich!

#### 9. Seien Sie die Orientierungsperson!

Sie sind die Orientierung: **Mitarbeiter werden vor allem erzogen durch Ihr persönliches Vormachen, also: Was Sie als „Leithammel“ tun, machen Ihnen Ihre Mitarbeiter über kurz oder lang nach**, seien Sie ein integeres und loyal – ehrliches Vorbild und Sie werden entsprechende Mitarbeiter haben.

#### 10. Bleiben Sie immer konsistent!

Jeden Tag eine neue Meinung zu haben, mag zwar ganz lustig sein, ist aber absolut schädlich bis „tödlich“ und abträglich für eine konstruktive Zusammenarbeit! **Linie haben und Linie wahren, das ist gefragt!**

Ändern Sie Ihre Meinung allerdings dann, wenn Sie gesicherte Erkenntnisse und damit einen neuen Wissensstand haben, wenn sich an den äußeren Umständen etwas verändert.

Kommunizieren Sie diese eintretenden Veränderungen dann allerdings ausreichend und es wird Sie jeder Mitarbeiter verstehen, weil sie es dann verstehen wollen und können!

#### 11. Investieren Sie immer zuerst Ihr Vertrauen!

Sie können **Vertrauen erwarten, wenn Sie auf der anderen Seite entsprechendes Vertrauen investieren** und entgegen bringen können. Vertrauen bekommt aber nur der, der es aus Sicht des Anderen auch Wert ist oder besser gesagt: Verdient! Vertrauen ist ein sehr sensibles Gut, also behandeln Sie es entsprechend behutsam!

#### 12. Lassen Sie Ihre Mitarbeiter wachsen!

Es ist Ihr alleiniger Vorteil, wenn Ihre Mitarbeiter sich entwickeln. Geben Sie Ihnen also die **Chance, Aufgaben besser zu erledigen, als Sie es selbst je könnten und trainieren Sie Ihre Mitarbeiter dahin, unentwegt und immer wieder! Sagen Sie Ihnen so genau wie möglich, was Sie in welcher Qualität wann von ihnen erwarten!** Verfallen Sie nicht dem trügerischen Glauben „Ich mache das lieber selbst, dann weiß ich, was ich wann in welcher Qualität habe“! Dummlich und teuer, so zu denken! **Geben Sie Sich mit Ihren Mitarbeitern die größte Mühe, sie zu entwickeln, dahin, wo Sie es wünschen** und wo diese Sie maßgeblich entlasten. Wenn Sie alles selber tun wollen, wozu brauchen Sie dann Mitarbeiter? Vergeben Sie Aufgaben mit einem gekonnten und glasklaren Briefing, nicht irgendwo beim Schwätzchen auf dem Flur. Und bedenken Sie: Verstanden zu werden ist niemals eine Frage des Empfängers, immer nur eine des Senders! Also: **Drücken Sie sich klar aus!**

Fassen wir zusammen:

Werden Sie doch einfach ein **Super – Chef für Ihre Mitarbeiter**, eine aus meiner Sicht machbare Herausforderung! Es ist nicht so schwer und kompliziert, wie es zu sein scheint, allerdings auch nicht so einfach, wie es auf den ersten Blick aussieht: Es bedarf einer gewissen **selbst verordneten Disziplin und bestimmten Grundsätzen!**

**Gute Chefs, das wissen oder ahnen Sie, werden von Ihren Mitarbeitern regelrecht „geliebt“ und sie wissen genau, warum!**

Sie investieren in ihre Mitarbeiter Vertrauen, Information, ihre Zeit für persönliche Gespräche, Interesse für die Arbeit, geben Hilfe zur Selbsthilfe, investieren Training und Weiterbildung durch persönlichen Wissenstransfer und manchmal auch Hilfe in schier ausweglosen Situationen. Aber genau dadurch ernten sie entsprechend.

**Mitarbeiter werden dann zum wertvollsten Return on Investment, den es im Unternehmen geben kann: Loyale, engagierte und zielorientiert - arbeitende Mitarbeiter**, die gerne Spitzenleistungen erbringen und stolz darauf sind, mit Ihnen als Super – Chef zusammen arbeiten zu dürfen!

Sie möchten mehr erfahren? Dann rufen Sie einfach an, schreiben mir eine Mail oder nutzen Sie mein Kennlernangebot.

**Fon: 0172 / 213 26 02 oder 02151 / 15 16 18 2**

**[vdb@ideeplus-managementberatung.de](mailto:vdb@ideeplus-managementberatung.de)**

**Theo van der Burgt**

**© Idee Plus ... Managementberatung und Vertriebsentwicklung**

**<http://www.ideeplus-managementberatung.de>**

**Nachdruck und Veröffentlichung nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Autors**

Es grüßt Sie herzlich aus Krefeld

Theo van der Burgt