

### Menschen fördern

Führen bedeutet nicht, andere so zu behandeln, wie sie es gerne hätten oder wie es der Führungskraft angenehm ist. Führen beinhaltet fördern und bedeutet, andere so zu behandeln, dass sie sich bestmöglich entwickeln. Dabei gilt es, dies personalisiert zu tun, gemäß den individuellen Stärken und Schwächen. Das Ziel ist, den Mitarbeitern zu helfen, das Beste in sich zu entwickeln, damit sie mit größtmöglicher Motivation und Kompetenz den Unternehmenszweck erfüllen.

### Unternehmenszweck erfüllen

Jedes Unternehmen ist durch seine Art der Wertschöpfungskette einzigartig. Dabei dient es einem individuellen Zweck und ist anderen Menschen von Nutzen. Am Ende der Wertschöpfungskette muss profitabel gewirtschaftet werden, denn Gewinne sind das Mittel, um die Firma zu erhalten und deren Positionierung weiter umzusetzen und auszubauen. Ein gemeinsamer Zweck, mit dem sich die Mitarbeiter identifizieren, erzeugt Sinnhaftigkeit, vereint Menschen und bündelt ihre Energie.

### Systeme schaffen

Funktionierende Systeme sorgen dafür, dass bei deren Umsetzung eine beständige Minimalleistung erzielt wird. Effektive Systeme entlasten die Führungskraft von zeitintensiver operativer (direkter) Führung und ermöglichen effiziente systematische (indirekte) Führung. Ergebnisorientierte Aufgabenbeschreibungen und gut definierte Abläufe erzeugen bessere Ergebnisse und erfüllen die weitreichendste Aufgabe einer Führungskraft – sich selbst überflüssig zu machen.

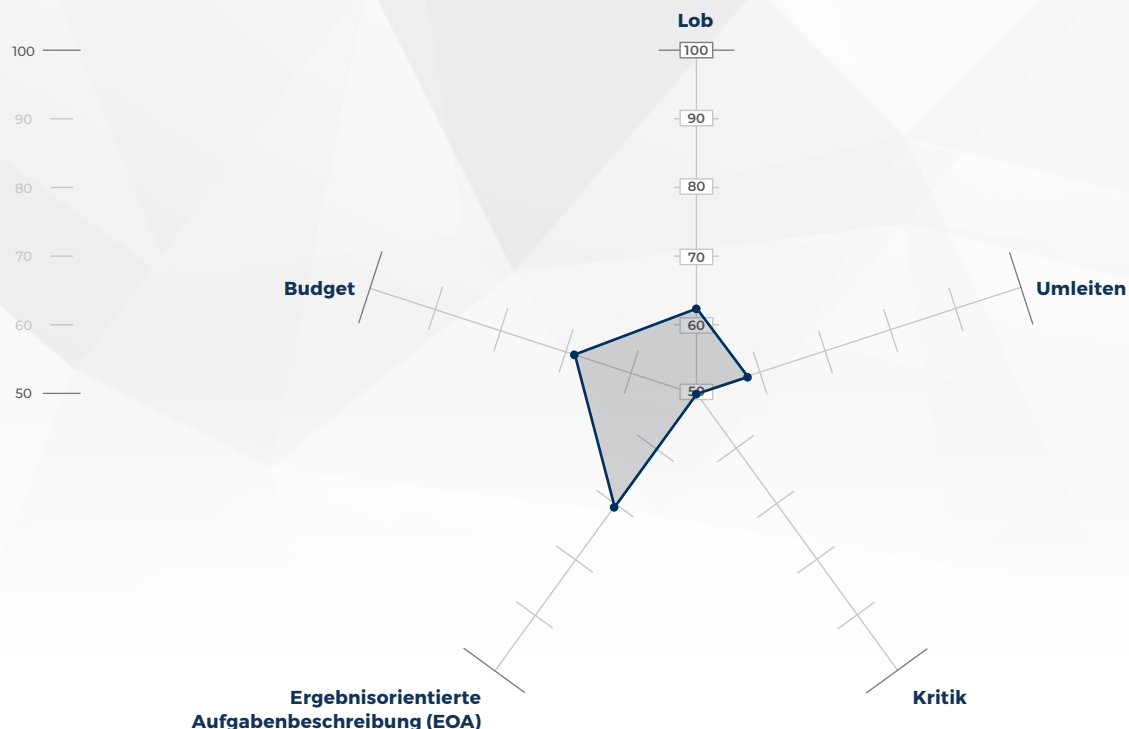
### Delegieren

Delegation bedeutet Raum geben, damit andere sich zeigen können. Mentale und zeitliche Überforderung rauben ansonsten der Führungskraft die nötige Zeit für Unvorhergesehenes. Delegieren ist die Fähigkeit, Aufgaben so zu übergeben, dass man mit der Qualität dessen, was zurückkommt, zufrieden ist. Somit ist erfolgreiches Delegieren eine Entwicklungsmaßnahme für den Mitarbeiter.

### Kontrollieren

Wird Kontrolle als Unterstützung zur Zielerreichung verstanden, ermöglicht sie Mitarbeitern optimale Leistungen. Daher haben Mitarbeiter ein Recht auf Kontrolle. Mangelnde Kontrolle fördert die Schwächen der Mitarbeiter wie zum Beispiel Nachlässigkeit, Unvermögen oder Missbrauch. Zu viel Kontrolle erstickt Eigeninitiative im Ansatz. Selbst- und gegenseitige Kontrolle führen dazu, dass sich die Mitarbeiter wechselseitig helfen können. Denn Kontrolle misst den Stand der Dinge im Hinblick auf die Zielerreichung.

Die übermäßige Betonung einer einzelnen Führungsfähigkeit kann zu einem geringeren Ergebnis führen. Denn es geht um die optimale Nutzung im Sinne des Gesamtsystems von Leading Simple®.



### Lob

Ein Leader nimmt seine Mitarbeiter genau wahr. Er interessiert sich für sie und beobachtet präzise. Dieses Interesse am Menschen lässt ihn genau erkennen, welche Verhaltensweisen verstärkt und welchen entgegengewirkt werden muss. Ein Lob muss präzise und von Herzen so gemeint sein, sonst wirkt es wie Schmeichelei. Lob ist das wichtigste Hilfsmittel, um Menschen zu fördern. Durch angenommenes Lob wird das Selbstvertrauen gestärkt.

### Umleiten

Umleiten ist das emotionale Neutrum zwischen Lob und Kritik. Zunächst erfolgt ein nüchternes Erfragen der aktuellen Ergebnissituation. Denn das konsequente Stellen von durchdachten Fragen ermöglicht dem Leader, den aktuellen Stand der Dinge genau zu erfahren. Im Vorfeld wurden die Ergebnisschritte präzise festgelegt. Ist der Mitarbeiter nicht auf Zielkurs, wird er durch geeignete Fragen wieder auf diesen geführt.

### Kritik

Ein Kritikgespräch dient weder dem Abenden von Frust, noch der Machtdemonstration. Das Ziel ist es, den Menschen zu erreichen und das Verhalten des Mitarbeiters gezielt zu verändern. Kritik sollte in kurzem zeitlichen Abstand zum Ereignis erfolgen und sich immer auf ein einzelnes Verhalten beziehen. Bei der Kritik wird niemals die Person infrage gestellt. Zwischen Mensch und Handlung wird getrennt. Falsche Kritik kann Selbstvertrauen und Selbstwert beeinträchtigen.

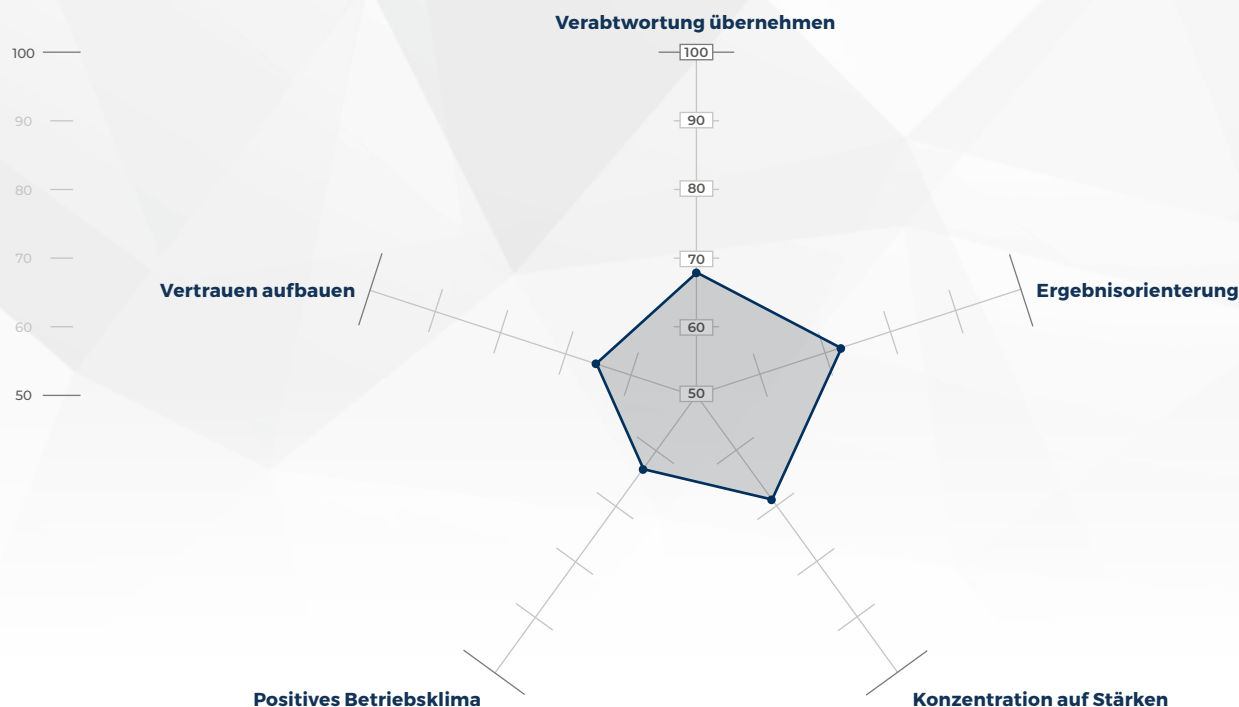
### Ergebnisorientierte Aufgabenbeschreibung (EOA)

Resultatbezogene Aufgabenbeschreibungen führen Menschen und Organisationen dazu, in Wirkung anstatt in Handlungen zu denken – eine sehr kraftvolle Maßnahme für bessere Ergebnisse und höhere Identifikation mit dem Arbeitsplatz. Durch EOA lernen die Mitarbeiter, Ergebnisse zu lieben anstatt Tätigkeiten. Sie lenken den Hauptfokus des Mitarbeiters so, dass er quasi auf „Autopilot“ schalten kann. EOA bilden die verständliche Grundlage für Verantwortungsbereiche und Kontrolle. Ergebnisse sind viel eindeutiger zu kontrollieren als Tätigkeiten.

### Budget

Budgetpläne sind das beste Hilfsmittel, um Ziele zu planen und deren Erfüllung zu kontrollieren. Ziele und Aktivitäten werden in die einheitliche Sprache des Geldes übersetzt und sind damit messbar. Der Budgetplan ist ein Versprechen. Der Mitarbeiter sagt: Das ist das Ziel, das ich auf jeden Fall erreiche. Budgetpläne schaffen Verantwortlichkeit und sind ein wirkungsvolles Mittel in der Kommunikation.

Die übermäßige Betonung einer einzelnen Führungsfähigkeit kann zu einem geringeren Ergebnis führen. Denn es geht um die optimale Nutzung im Sinne des Gesamtsystems von Leading Simple®.



### Verantwortung übernehmen

Durch übernommene Verantwortung werden die wirkungsvollsten Antworten auf Probleme und deren Umstände gefunden. Ein grundlegendes Prinzip mit enormer Wirkung: Zur Verantwortung befähigen und deren Umsetzung einfordern, ist der Kern jeglicher Führungsarbeit. Die Führungskraft ist dafür verantwortlich, sich und die zugeordneten Mitarbeiter zu den Besten zu machen, die sie sein können – zur Erfüllung des Unternehmenszwecks im Rahmen der Möglichkeiten, die das Unternehmen bietet. Aktiv Verantwortung zu übernehmen heißt, von sich aus Themen zu suchen, welche die Firma voranbringen.

### Ergebnisorientierung

Wirkung und Ergebnisse sind die Essenz jeglichen Handelns. Die besten Absichten sind nutzlos, wenn die erwünschte Wirkung ausbleibt. Im Leben geht es immer um Ergebnisse, denn diese schaffen Messbarkeit und Transparenz. Erfolgreiche Leader sind transparent. Anstrengungen und Mühen zählen nicht. Es kommt darauf an, welche Ergebnisse in einer bestimmten Zeit erzielt werden. Auch Fehler sind Ergebnisse, die meist Schmerzen verursachen, die letztlich gut sind. Schmerz ist der beste Lehrmeister. Ein Leader stellt die Messbarkeit der Ergebnisse sicher, damit sich Spitzenkräfte entwickeln können.

### Konzentration auf Stärken

Erkannte und geförderte Talente werden zu Stärken. Eine Stärke wird durch ein hervorragendes Ergebnis bei relativ wenig Aufwand sichtbar. Bei der Produktentwicklung geht es darum, Fehler zu beseitigen. Das ist Maschinendenken. Bei Menschen geht es darum, das auszubauen, was da ist. Das ist Menschenentwicklung. Leader fördern Talente bei Mitarbeitern, damit diese zu Stärken werden. Dann fordern sie Spitzenergebnisse in Bezug auf diese Stärken ein. Nicht tolerierbare Schwächen müssen auf ein erträgliches Niveau gebracht werden. Für tolerierbare Schwächen werden Lösungen gesucht.

### Positives Betriebsklima

Für konstante Spitzenleistungen braucht es ein positives Leistungsklima. Das bedeutet, dass klar erkannt wird, was funktioniert und was nicht. Aus den guten Nachrichten kann dann Kraft gezogen werden, ohne dass man für die Probleme blind wird. Ein Leader tut alles, um die Basis für ein positives Betriebsklima zu schaffen. Dennoch ist die Verantwortung für das Betriebsklima zwischen dem Unternehmen, der Führungskraft und jedem einzelnen Mitarbeiter gleich verteilt.

### Vertrauen aufbauen

Beständigkeit und Kontrolle erzeugen Sicherheit. Wer sich sicher fühlt, der vertraut. Der Leader vertraut sich, anderen Menschen und der Welt. Doch er weiß zugleich, dass er manchmal enttäuscht wird. Diesen Schmerz nimmt er immer wieder in Kauf. Zwei Aspekte der Persönlichkeit entscheiden darüber, ob die Mitarbeiter dem Leader vertrauen: seine positive Weltsicht und seine realistische Selbstsicht. Der Leader ist ein stimmiges (nicht perfektes!) Vorbild. Ohne Vertrauen fließen keine wichtigen Informationen. Vertrauen sorgt für Schnelligkeit in allen Bereichen und ist somit ein „harter“ Wirtschaftsfaktor.

Die übermäßige Betonung einer einzelnen Führungsfähigkeit kann zu einem geringeren Ergebnis führen. Denn es geht um die optimale Nutzung im Sinne des Gesamtsystems von Leading Simple®.

Hier finden Sie für alle Aufgaben, Hilfsmittel und Prinzipien an Ihren Ergebnissen abgeleitete Entwicklungsempfehlungen, damit Sie Ihre Fähigkeiten ausbauen bzw. weiterentwickeln können. Es handelt sich um erste Tipps, die im Training und Coaching gemäß Leading Simple® erweitert und vertieft werden können.



### Menschen fördern

Ihr Interesse andere zu entwickeln, ist gering ausgeprägt. Indem Sie mehr den Fokus auf andere legen, steigern Sie Ihr Interesse an anderen. Dadurch werden Sie die Einzigartigkeit der Menschen besser erkennen. Fördern Sie deren Stärken und erfreuen Sie sich an deren Wachstum.

### Unternehmenszweck erfüllen

Ihre Aktivitäten richten sich bereits konzentriert und vorbildlich nach dem Unternehmenszweck aus. Wie können Sie Ihre Wirkung pro Stunde noch erhöhen? Folgen Sie Ihren Antworten und gewinnen Sie in ihrem Umfeld Menschen für diese Ideen. Das bringt noch mehr Freude und schafft Nachahmer. Das ist Leadership.

### Systeme schaffen

Ihnen ist der Nutzen von Systemen bewusst. Doch die Balance zwischen direkter und indirekter Führung sollten Sie verbessern. Führen Sie mehr indirekt! Folgen Sie der Antwort auf die Frage: Wie mache ich mich überflüssig, während die Ergebnisse besser werden?

### Delegieren

Die Pflicht zu delegieren, ist Ihnen bekannt, und Sie tun es auch. Dennoch finden Sie "selber machen" manchmal noch sinnvoller. Machen Sie andere durch Delegieren stärker. Erfreuen Sie sich an diesem Entwicklungsprozess. Setzen Sie es konsequent um.

### Kontrollieren

Ihnen ist die Notwendigkeit von Kontrolle noch nicht bewusst oder Sie kontrollieren unangemessen. Kontrolle - bei Ihnen selbst und anderen - ist Ihnen entweder unangenehm oder sie übertreiben es. Wer nicht im richtigen Maß kontrolliert, der lädt andere zu Missbrauch ein oder demotiviert. Das zeigt die Praxis.



### Lob

Der Sinn des Lobens ist Ihnen grundsätzlich bewusst. Die konsequente Umsetzung jedoch noch nicht. Steigern Sie Ihre Anwendungsbereitschaft durch gezieltes Beobachten. Ein passendes Lob zur rechten Zeit kann einen Menschen für immer positiv verändern. Denken Sie daran, auch Lob anzunehmen.

### Umleiten

Sie haben das Bewusstsein und das Bedürfnis, den Stand der Dinge bei Ihren Leuten zu kennen. Sie fragen nach, was funktioniert und was nicht. Jedoch sollten Sie Ihre Konsequenz im Umsetzen der erfragten Erkenntnisse intensivieren. Fordern Sie durch unbequeme, klärende Fragen. Holen Sie Feedback über die Qualität Ihrer Fragen ein.

### Kritik

Sie meiden eher Auseinandersetzungen und Kritisieren ist Ihnen unangenehm. Egal ob Sie Kritik aussprechen oder selbst erfahren. Seien Sie mutig. Lösen Sie Ihren Drang nach Harmonie auf. Lernen Sie, die Pole Nähe und Distanz (Lob und Kritik) professionell einzusetzen. Das hilft allen und sie bekommen mehr Respekt!

### Ergebnisorientierte Aufgabenbeschreibung (EOA)

Sie erkennen den Sinn der Ergebnisorientierung und wissen um deren Wirkung. Doch ein konsequenteres Umsetzen würde allen helfen. Eine gelebte EOA sorgt für eine klare Orientierung in Ihrem Team. Ihre Mitarbeiter haben ein Recht darauf. Scheuen sie sich nicht vor dem Aufwand, es lohnt sich!

### Budget

Sie wissen um die Sinnhaftigkeit von Budgets und setzen sich damit auseinander. Das Thema Geld ist bei ihnen eher positiv belegt. Doch in der konsequenten Anwendung mangelt es noch. Lernen Sie, wie Sie Budgets als Diener für Umsetzungsprozesse einsetzen. Klarheit im Umgang mit Geld schärft die Sinne.



### Verantwortung übernehmen

Sie übernehmen grundsätzlich gerne Verantwortung. Mit Details im Umgang und dem richtigen Ausmaß an Verantwortung tun Sie sich jedoch noch schwer. Vertiefen Sie Ihre Klarheit über Verantwortungsebenen und gleichen Sie diese mit anderen ab. Richten Sie dann Ihr Handeln noch konsequenter danach aus.

### Ergebnisorientierung

Ihre Ergebnisorientierung ist stark ausgeprägt. Sie legen viel Wert auf klare Verantwortungsbereiche und Messbarkeit von Wirkung. Helfen Sie, anderen zu verstehen, warum Ergebnisse so wichtig sind im Leben. Fordern Sie die Ergebnisorientierung von anderen mehr ein. Dadurch werden Sie zum Vorbild.

### Konzentration auf Stärken

Sie erkennen und anerkennen das Stärken-Schwächen-Konzept. Sie können Menschen gemäß Ihrer Stärken einsetzen und suchen Lösungen für deren Schwächen. Unterscheiden Sie zwischen nicht erlernten Fertigkeiten und schlechten Gewohnheiten. Das Ganze geht noch viel systematischer und tiefgründiger. Werden Sie professioneller!

### Positives Betriebsklima

Sie arbeiten gerne in einem inspirierenden Umfeld. Trotzdem halten Sie Ihren Einfluss auf das Betriebsklima für gering, und passive Verhaltensmuster überkommen Sie. Konzentrieren Sie sich auf das, was da ist. Lassen Sie sich nicht demotivieren und klären Sie Ungereimtheiten. Sie werden sich wundern, was Sie alles bewirken.

### Vertrauen aufbauen

Sie wissen, wie wichtig Vertrauen in Organisationen ist. Trotzdem tun Sie sich damit noch schwer. Lernen Sie zu vertrauen, obwohl Sie immer wieder verletzt werden. Arbeiten Sie an Ihrem Selbstwert und erhöhen Ihr Selbstvertrauen. Und erfahren Sie dadurch, wie Vertrauen entsteht, gefördert und auch zerstört wird.