



Josef Ortis Straße 4
8130 Frohnleiten
+43 676 3148236
+43 699 17399095
anfragen@progedio.at
www.progedio.at

Grundsätze wirksamer Führung

Diese Fragen können helfen Ihren Blickwinkel auf Ihre Aufgaben zu verändern. Nehmen Sie sich Zeit und beantworten Sie diese Fragen zuerst für sich selbst. Suchen Sie sich eine vertraute Person (möglicherweise eine/n Kolleg/in in Ihrer Firma) und diskutieren Sie Ihre Erkenntnisse.

⇒ **Resultatorientierung:**

Es kommt – im Management – nur auf die Resultate an.

Was tun Sie in Ihrer Firma?

Auf welche Resultate können Sie im letzten Jahr zurückblicken?

Worauf sind Sie besonders stolz?

Von welchen Aufgaben, Ideen und Zielen haben Sie sich im letzten Jahr verabschiedet, weil sie „nicht gehen“?

Welches Resultat möchten Sie im nächsten halben Jahr erreichen?

⇒ **Beitrag zum Ganzen:**

Es kommt darauf an, einen Beitrag zum Ganzen zu leisten.

Was bedeutet mein Wissen in dieser Organisation?

Wem nützt es, was ich hier tue?

Wie muss ich es tun, dass es diesen Personen nützt?

Ich trage in meiner Organisation Sorge dafür, dass ...

⇒ **Konzentration auf Weniges**

Es kommt darauf an, sich auf Weniges, dafür Wesentliches zu konzentrieren.

Welche Ziele möchten Sie erreichen?

Worauf werden Sie in den nächsten drei Monaten Ihren Schwerpunkt legen um diese Ziele zu erreichen?

Überlegen Sie nach dem Grundsatz „Sieben plus/minus Zwei“¹ worauf Sie sich konzentrieren möchten.

Wieviel ungestörte Zeit werde ich mindestens benötigen um ... (setzen Sie hier bitte eine Arbeit ein, die Sie in nächster Zeit erledigen müssen) fertig zu stellen?

⇒ **Stärken nutzen**

Es kommt darauf an, bereits vorhandene Stärken zu nutzen.

Welche Stärken haben die Menschen mit denen Sie arbeiten?

Welche/r MitarbeiterIn ist ein/e SprinterIn, ein/e LangstreckenläuferIn, ein/e MacherIn, DenkerIn, ...? Sitzt er/sie am richtigen Platz?

Und was ist mit Ihnen? Was fällt ihnen leicht?

Literatur, Quellenangabe

Führen. Leisten.
Leben. Wirksames
Management

AutorIn,
Malik F. (2006).
Campus Verlag
2006

¹ Vgl. Die **Millersche Zahl** (engl. *The Magical Number Seven, Plus or Minus Two*) bezeichnet die von George A. Miller festgestellte Tatsache, dass ein Mensch gleichzeitig nur 7 ± 2 Informationseinheiten (*Chunks*) im Kurzzeitgedächtnis präsent halten kann. Die Größe des Kurzzeitgedächtnisses ist genetisch determiniert und kann auch durch "Training" nicht gesteigert werden. Der diesbezüglich von Miller verfasste Artikel "*The Magical Number Seven, Plus or Minus Two: Some Limits on Our Capacity for Processing Information*" ist einer der meistzitierten Artikel im Bereich Psychologie. (http://de.wikipedia.org/wiki/Millersche_Zahl, Abruf am 30. 9. 2013)



⇒ **Vertrauen**

Es kommt darauf an Vertrauen zu haben.

Fehler der MitarbeiterInnen sind auch Fehler des Chefs. Fehler des Chefs sind nur Fehler des Chefs.

Erfolge der MitarbeiterInnen gehören den MitarbeiterInnen. Erfolge des Chefs, falls er allein solche haben sollte, gehören ihm. Gute Führungskräfte werden aber sagen: „Wir haben es erreicht!“

⇒ **Positiv denken**

Es kommt darauf an, positiv und konstruktiv zu denken.

Wie sehen Sie die Zukunft in Ihrem Unternehmen?

Welchen Einfluss hat dieses Bild auf Ihre MitarbeiterInnen?

Abschlussbemerkung

Ich nutze diese sechs leitenden Gedanken und Fragen in Coachings mit Führungskräften. Sie sind hilfreich um einerseits die eigene Position zu bestimmen und andererseits Klarheit über die nächsten Schritte zu gewinnen.