

Die 7 Management Tugenden im Selbstcheck

Die wichtigsten
Eigenschaften, die eine
erfolgreiche Führungskraft
ausmachen!





1. Entschlossenheit

Entschlossenheit ist der feste Wille, seine Entschlüsse auch umzusetzen – trotz aller Hindernisse und Widrigkeiten.

Warum ist Entschlossenheit eine Schlüsselkompetenz für Führungskräfte? Weil Sie als Führungskraft eine starke Vorbildfunktion haben. Wenn Sie ein Vorhaben nicht mit Entschlossenheit vertreten und Zweifel hegen, dann werden Ihre Mitarbeiter Ihnen nicht folgen. Die Zweifel müssen nicht einmal offen geäußert werden. Es genügt schon, wenn sie implizit zu erahnen sind, etwas durch die Körpersprache oder eine schwammige Wortwahl.

Entschlossenheit bedeutet, Ziele zu setzen und daran festzuhalten, eindeutige Aussagen und Entscheidungen zu treffen und sie dann auch durchzuziehen. Zieht man Aristoteles' Theorie des rechten Mittelmaßes zwischen den Extremen zu Rate, braucht Entschlossenheit als Gegenpole Sorgfalt, Selbstkritik und Besonnenheit, um nicht zur Sturheit zu werden. Es ist nicht sinnvoll, um jeden Preis an etwas festhalten, was offensichtlich falsch ist. Aber es ist auch nicht sinnvoll, alles ohne triftigen Grund über Bord zu werfen.

Management-Tugenden Selbstcheck Entschlossenheit:

- Bin ich überzeugt von dem, was ich tue?
- Glaube ich an meinen Erfolg?
- Zeige ich das auch gegenüber meinen Mitarbeitern?
- Neige ich dazu, ein Ziel so entschlossen zu verfolgen, dass ich mir andere Meinungen dazu gar nicht anhöre?



2. Ehrlichkeit

Ehrlichkeit beschreibt die Eigenschaft, immer die Wahrheit zu sagen, also in keiner Form die Unwahrheit von sich zu geben. Im Wortstamm finden wir den Begriff „Ehre“ verborgen. Es geht also um den guten Ruf einer Person. Ehrlichkeit ist die Basis jedes vertrauensvollen Miteinanders. Ohne sie kann kein Vertrauen aufgebaut, beziehungsweise aufrechterhalten werden.

Ehrlichkeit im Umgang mit Mitarbeitern ist alternativlos. Wenn Ihre Mitarbeiter Sie beim Lügen erwischen, sind Sie „unten durch“. Sie verlieren ihr Vertrauen. Weiterhin untergraben Sie Ihre Autorität und Ihren guten Ruf.

Ehrlichkeit heißt, unangenehme Nachrichten ebenso zu vermitteln wie schlechte, auch wenn Ihnen dies schwerfällt. Sie zwingt sie jedoch nicht dazu, immer alles zu sagen, was sie denken oder wissen. Es gibt Situationen, in denen es klüger ist, nichts zu sagen, um andere nicht zu verunsichern oder zu verletzen.

Neben der Ehrlichkeit zu anderen, gibt es auch die Ehrlichkeit zu sich selbst. Diese zu erlangen, ist harte Arbeit, denn sie erfordert Selbstkritik.

Management-Tugenden Selbstcheck Ehrlichkeit:

- Bin ich ehrlich zu meinen Mitarbeitern?
- Habe ich Angst, schlechte Nachrichten weiterzugeben?
- Lobe ich, auch wenn es nichts zu loben gibt?
- Wäge ich ab, welche Informationen ich weitergebe?
- Wie verfare ich mit Lob und Kritik? Lobe ich Mitarbeiter zu häufig oder bin ich eher zu kritisch?



3. Besonnenheit

Besonnenheit ist die Eigenschaft, in schwierigen Situationen ruhig und gelassen zu bleiben. Auch wenn es „hoch hergeht“, behalten besonnene Menschen die Übersicht und reagieren überlegt. Viele effektive Führungskräfte zeichnen sich gerade durch diese Eigenschaft aus.

Besonders in Krisensituationen ist ein guter Mix aus Besonnenheit und Entschlossenheit von unschätzbarem Wert. Es geht darum, einerseits keine Zeit zu verlieren, und andererseits die Ruhe zu bewahren und konzentriert und effizient zu arbeiten. Besonnenheit ist auch gefordert, wenn es darum geht, Konflikte zu moderieren und zu schlichten.

Nicht jeder Führungskraft sind Ruhe und Besonnenheit in die Wiege gelegt worden. Im Gegenteil, oft müssen ehrgeizige und erfolgreiche Menschen an diesen Tugenden besonders hart arbeiten. Für Ruhe benötigt man viel eigene Stärke und einen gefestigten Charakter. Die Führungskraft als „Fels in der Brandung“ ist ein wichtiges Element effektiver Führung.

Management-Tugenden Selbstcheck Besonnenheit:

- Bin ich leicht aus der Fassung zu bringen?
- Lasse ich mich schnell provozieren?
- Kann ich in Krisensituationen die Ruhe und den Überblick behalten?
- Wie gut bin ich darin, in Konflikten vermittelnd eingreifen?
- Habe ich Freiräume, um neue Kräfte zu sammeln, z.B. durch Sport, Freizeit, Entspannung?



4. Berechenbarkeit

Konsequenz und Berechenbarkeit sind wichtige Eigenschaften, um andere erfolgreich zu führen.

Wer berechenbar ist, handelt so, dass andere sich gut auf ihn einstellen können. Ihren Mitarbeitern erleichtert das die Zusammenarbeit mit Ihnen. Sie sind dadurch in der Lage, Ihre Erwartungen, Pläne und Reaktionen vorauszusehen. Das wiederum bedeutet, dass sie Entscheidungen in Ihrem Sinne treffen können, auch wenn sie einmal nicht erreichbar sind. Dies eröffnet Ihnen wiederum Freiräume bei der Übertragung von Verantwortung und macht Ihre Führung deutlich effizienter.

Umgekehrt wird eine Führungskraft, die als unberechenbar gilt, von den Mitarbeitern als anstrengend und stressig empfunden.

Egal, welchen Führungsstil Sie also verfolgen: Ihre Berechenbarkeit, Ihre Konsequenz und Ihre gleichbleibende Art, auf Situationen, Probleme und Menschen zu reagieren, ist ein großer Stabilitätsfaktor, den Ihre Mitarbeiter in einem sich ständig verändernden Umfeld haben.

Management-Tugenden Selbstcheck Berechenbarkeit:

- Sind meine Reaktionen für meine Mitarbeiter berechenbar und nachvollziehbar?
- Reagiere ich je nach Situation unterschiedlich?
- Bestimmen meine Launen meine Handlungen?
- Wie gut treffen Ihre Mitarbeiter Entscheidungen in Ihrem Sinne, auch wenn Sie nicht vor Ort sind?



5. Sorgfalt

Das richtige Maß an Sorgfalt und Detailorientierung ist immer eine Gradwanderung. Zwischen Perfektionismus und Nachlässigkeit steht die Sorgfalt. Sorgfalt bedeutet, mit Genauigkeit seine Arbeit auszuführen, ohne jedoch in die Detailverliebtheit abzurutschen. Einerseits verlangt unser komplexes Arbeitsleben detailorientiertes Arbeiten. Andererseits müssen Sie als Führungskraft häufig Entscheidungen treffen, ohne detaillierte Informationen zu haben – oft aus Zeitgründen.

Der Grad der Detailorientierung einer Führungskraft hat große Auswirkungen auf das Führungsverhalten. Menschen, die sehr detailorientiert sind, sind meist Perfektionisten. Sie haben entsprechend hohe Ansprüche und Erwartungen an sich selbst und ihre Mitarbeiter. Das macht es den Mitarbeitern oft schwer, diese zu erfüllen. Die Führungskraft hingegen läuft Gefahr, zu viel selbst zu machen und zu wenig zu delegieren.

Menschen, die weniger detailorientiert sind, lassen ihren Mitarbeitern in der Regel mehr Spielraum und geben leichter Verantwortung weiter. Dafür müssen sie damit leben, dass sie nicht immer über alles den Überblick behalten können.

Das Pareto-Prinzip kann Ihnen in diesem Spannungsfeld eine Hilfestellung sein.

Management-Tugenden Selbstcheck Sorgfalt:

- Bin ich eher detailorientiert oder gehe ich detailorientiertem Arbeiten eher aus dem Weg?
- Delegiere ich genügend Aufgaben an meine Mitarbeiter oder neige ich dazu, die Dinge lieber selbst zu erledigen?
- Äußere ich meine Erwartungshaltung detailliert gegenüber meinen Mitarbeitern oder gehe ich davon aus, dass sie schon wissen, was ich möchte?
- Erfüllen meine Mitarbeiter in der Regel meine Erwartungen?
- Handle ich nach dem Pareto-Prinzip?



6. Kommunikationsstärke

80% der Probleme in Unternehmen beruhen auf Kommunikationsproblemen. Die Fähigkeit, mit den Mitarbeitern klar, präzise und effektiv zu kommunizieren, ist von entscheidender Bedeutung für eine Führungskraft.

Dazu muss man weder besonders geschwätzig noch extrovertiert sein. Das Geheimnis klarer Kommunikation ist die richtige Reihenfolge. Dabei kommt das Zuhören ganz klar vor dem Sprechen.

Aktives Zuhören ist eine Schlüsselkompetenz der Kommunikation. Sie brauchen diese Kompetenz, um Ihr Team zu führen, aber auch um mit Kunden und Geschäftspartnern zu verhandeln.

Aktives Zuhören verlangt auch Besonnenheit und Empathie. Denn zuerst müssen Sie genau verstehen, was Ihr Gegenüber Ihnen zu sagen hat. Erst dann sollten Sie selbst sprechen.

Die ständige Arbeit an der eigenen Kommunikationsstärke lohnt sich. Werden Sie also zum guten Zuhörer. Achten Sie beim Reden auch auf Ihren Ton, Ihre Wortwahl und Ihre Körpersprache.

Management-Tugenden Selbstcheck Kommunikationsstärke:

- Nehme ich mir genug Zeit, um nachzudenken, bevor ich spreche?
- Bin ich ein guter Zuhörer, d.h. bekommen meine Mitarbeiter genügend Zeit und Aufmerksamkeit, um ihren Standpunkt darzulegen?
- Bin ich ein guter Redner, d.h. kann ich vermitteln, was ich sagen möchte?



7. Selbstreflexion

Selbstreflexion ist für Führungskräfte die vielleicht wichtigste Tugend. Das Nachdenken über sich selbst, das kritische Hinterfragen und Beurteilen des eigenen Denkens, der eigenen Standpunkte und Handlungen führt dazu, dass Sie das richtige Maß finden und halten. Wir haben gesehen, dass es bei vielen Tugenden darauf ankommt, das richtige Mittelmaß zu finden. Die Selbstreflexion ist die Tugend, die uns hierbei entscheidend hilft.

Selbstreflexion setzt Selbstbewusstsein voraus. Es geht darum, die eigenen Stärken, Schwächen, Fähigkeiten, Eigenschaften einschätzen zu lernen. Das ist unbequem und kostet Überwindung. Von daher sind Selbstkritik und Selbstbewusstsein keineswegs widersprüchliche, sondern geradezu ergänzende Fähigkeiten.

Management-Tugenden Selbstcheck Selbstreflexion:

- Wie selbstkritisch gehe ich mit mir um?
- Neige ich zu übertriebenem oder eher zu geringem Selbstbewusstsein?
- Kann ich mich selbst mit meinen Stärken und Schwächen gut einschätzen?
- Arbeite ich daran, meine Stärken auszubauen?
- Kann ich meine Schwächen akzeptieren und durch meine Stärken kompensieren?