

Ein guter Chef ist ein visionärer Kommunikator mit Verantwortungsgefühl

Es sind vier Qualitäten, die einen Chef auszeichnen. Er muss große Ziele verfolgen, Verantwortung für einen Bereich übernehmen, gut kommunizieren können und Zuneigung zu seinen Mitarbeitern entwickeln.

Von Heinz Fritz,
Management-Trainer in Düsseldorf



Karriereratgeberin Christiane Leonhardt

Vom 17. bis 30. September beantwortet die erfahrene Managerin Christiane Leonhardt im Online-Forum der COMPUTERWOCHE Fragen rund um die Themen Führung und Unternehmenskultur.

Christiane Leonhardt war seit 1997 in verschiedenen Unternehmen in Management-Positionen mit Führungsverantwortung tätig – zuletzt als Director Marketing bei Citibank International Plc. in Lissabon. 2013 hat sie SLSplus, eine Beratung für Management und Marketing, mitgegründet. Schwerpunkt ihrer Tätigkeit ist Management-Beratung, aber auch die Entwicklung von Führungskonzepten und ganzheitlichen Marketing-Lösungen für mittelständische und große Unternehmen. Seit 2011 lehrt sie als Dozentin Internationales Finanzdienstleistungs-Marketing an der Wiesbaden Business School, und seit diesem Jahr schreibt sie als Experte für das IDG-Experten-Netzwerk.

Qualität Nummer 1: Große Ziele

Die erfolgreichen Führungspersönlichkeiten der Vergangenheit haben große Ziele verfolgt, an denen sie ohne Wenn und Aber festgehalten und für die sie gekämpft haben. Sie waren sich stets sicher, ihre Ziele erreichen zu können. Hierbei ist das Attribut „groß“ relativ zu sehen. Unrealistische Ziele können äußerst demotivierend wirken. Es geht darum, Ziele zu wählen, die zu Expansion führen und das eigene Team voranbringen. Außerdem ist es wichtig, dass Ziele konstruktiv sind. Eine Führungspersönlichkeit, die „über Leichen geht“, um ihre Ziele zu erreichen, wird auf Dauer nicht erfolgreich sein.

Qualität Nummer 2: Verantwortung

Für einen Aufgabenbereich Verantwortung zu übernehmen heißt, Ordnung zu schaffen und dafür zu sorgen, dass die Dinge richtig laufen. Gute Führungskräfte sind bereit, einen Teil der Verantwortung zu delegieren und Mitarbeiter dazu zu bringen, ebenfalls Verantwortung für ihre jeweiligen Bereiche zu übernehmen. Dabei ist ihnen bewusst, dass Verantwortung eine individuelle Angelegenheit ist und man sie niemals einer Gruppe, sondern nur einzelnen Personen übertragen kann. Ein guter Vorgesetzter agiert im Interesse aller Beteiligten. Wenn er erfolgreich sein will, wird er darauf achten, dass sowohl das Unternehmen als auch die Mitarbeiter gewinnen.

Qualität Nummer 3: Kommunikation

Dem Faktor Kommunikation kommt im zwischenmenschlichen Bereich generell eine enorme Bedeutung zu – für einen erfolgreiche Manager ist er absolut zentral. Es kommt nicht von ungefähr, dass die großen Führungspersönlichkeiten der Geschichte oftmals hervorragende Redner waren. Sie konnten ihre Ideen herüber-

bringen und sich so deren Unterstützung sichern.

Doch nicht jeder, der große Reden schwingt, ist auch ein guter Kommunikator. Entscheidend ist, ob er seine Mitarbeiter wirklich erreicht und in ihnen den Wunsch weckt, die präsentierten Ideen zu verwirklichen. In der Geschichte wurde die Fähigkeit zur Kommunikation oft dahingehend missbraucht, Menschen für destruktive Ziele zu begeistern. Eine Führungskraft, die das tut, übernimmt keine wirkliche Verantwortung für die von ihr geführten Menschen und bringt ihnen auch keine Zuneigung entgegen. Hier geht es ausschließlich um die Durchsetzung von Ideen oder Ideologien. Der entscheidende Punkt ist also, ob die Absichten der Führungskraft – egal zu welchen kommunikativen Mitteln sie greift – konstruktiv oder destruktiv sind.

Qualität Nummer 4: Zuneigung

Ob man es glaubt oder nicht: Zuneigung ist eine wichtige Führungsqualität. Das bedeutet natürlich nicht, dass man als Führungskraft alle seine Mitarbeiter lieben und alle ihre Fehler tolerieren sollte. Es bedeutet einfach, die Menschen, die man führt, wertzuschätzen und zu respektieren. Gefühllose Hardliner mögen Mitarbeiter durch Druck und Drohungen zur Arbeit zwingen können, auf Dauer werden sie jedoch die Motivation zunichtemachen. Es ist daher wichtig, dass eine Führungskraft herausfindet, wie viel Druck sie ausüben kann. Hierbei ist Fingerspitzengefühl nötig. Nur wenn ein Manager ein gewisses Maß an Zuneigung zeigt, kann er darauf hoffen, dass seine Mitarbeiter die gesetzten Ziele unterstützen. (hk)