

FÜHRUNG LEITBILD

The logo for VETACADEMY, featuring the word "VETACADEMY" in a bold, sans-serif font. The "V" is orange, and the rest of the letters are black. The logo is set against a white background with orange and black horizontal bars above and below it.

VETACADEMY

COPYRIGHT
ELLEN PREUSSING
[HTTP://ELLENPREUSSING.COM](http://ellenpreussing.com)

LEITBILD FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

So kann man doch nicht mit seinen Mitarbeitern umgehen!


Erinnerst du dich das oder ähnliches in einer Situation gedacht oder vielleicht auch ausgesprochen zu haben? Aber wie geht man denn mit seinen Mitarbeitern um?

Jeder von uns hat seine **eigene Vorstellung** wie eine Führungskraft zu sein und sich zu verhalten hat.

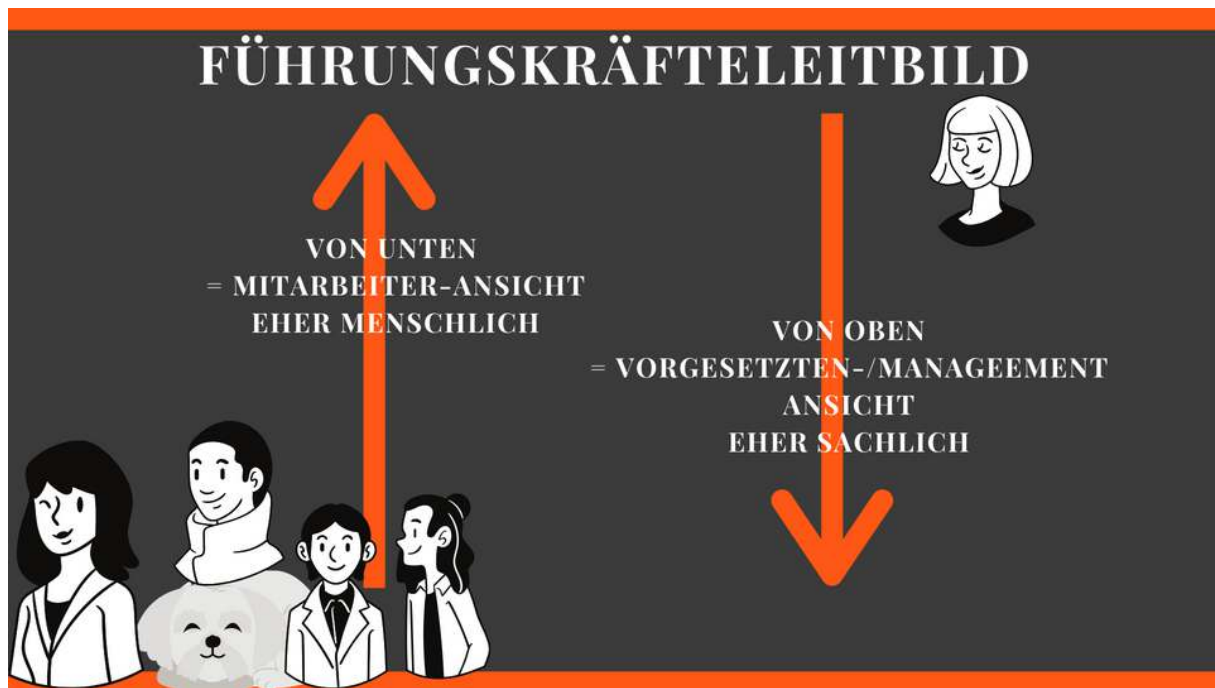
Überlege einmal kurz was Deine Auffassung wohl ist?

- Wie sollte sich, deiner Meinung nach, eine Führungskraft verhalten?
- Über welche Fähigkeiten sollte sie verfügen?
- Welche Eigenschaften sollte sie besitzen?

Nimm dir Zeit für ein kurzes **Brainstorming**.



Steht jetzt eine Liste Deiner Vorstellungen in Deinem Notizbuch? Dann lies diese bitte durch und suche nach einem **Muster**?



Oft lassen sich **zwei Kategorien** unterscheiden. Die beiden sind nach dem jeweiligen Blickwinkel sortiert.

1. Die **‘Sicht von unten’**, also die Mitarbeiteransicht:

Meistens sind die Argumente aus dieser Perspektive eher menschlich.

Z.B. sollte eine Führungskraft:

- Verständnis für die Mitarbeiter haben.
- Oft loben.
- Loyal sein.
- Fair sein.
- Empathisch sein.
- Kritikfähig gegen Mitarbeiter sein.
- Tolerant sein.
- Selbstvertrauen haben.

2. Das Gegenstück ist die Vorgesetzten-Sicht, also die **‘von oben’**.

Bei dieser Perspektive überwiegen sachliche Argumente.

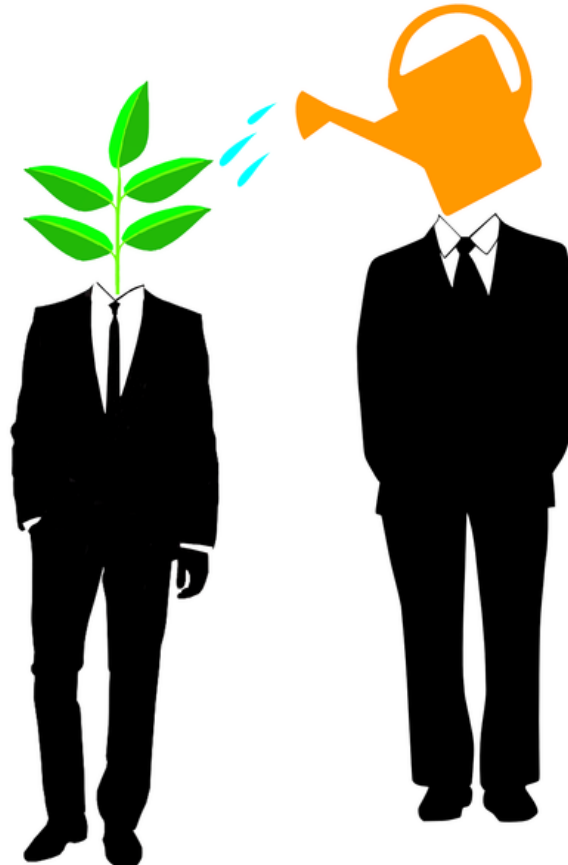
Z.B. sollte eine Führungskraft:

- Projekte leiten können.
- Entscheidungen treffen.
- Fachlich qualifiziert sein.
- Organisationstalent besitzen
- Ein guter Kommunikator sein.
- Budget planen können.

WOHER KOMMEN DEINE VORSTELLUNGEN?

Aber woher kommen denn deine Vorstellungen nun genau?

Denkst du an jemanden, der diese Qualitäten hatte und der dir als Vorbild dient?
Vielleicht ein Mentor?



Dies wäre der **'HINZU-ANSATZ'**, da Du Dich auf ein Ziel zubewegst.

Oder ist es eher eine abschreckende Erfahrung, die dich bewegt? Hattest du, oder ein dir nahestehender Mensch, einen Chef, der regelmässig ein oder mehrere Verhaltensweisen an den Tag gelegt hat, welche deiner Meinung nach unmöglich im Umgang mit Mitarbeitern, vielleicht auch Menschen im Allgemeinen waren? Dir fällt somit sofort dieses Beispiel ein, wie man besser nicht tun sollte.

Du bewegst dich also **'WEG VON'** dieser Form zu führen.

VORBILDERN NACHSTREBEN IST GUT; ABER NUR DAS SELBST GEFUNDENE
IDEAL VERLEIHT UNSEREN HANDLUNGEN EINEN LEBENDIGEN NERV.
OTTO ERNST



AUFGABEN

1.

Ergänze die Liste Deiner **erwünschten Führungsqualitäten** mit so vielen Beispielen wie möglich. Überlege dir bei der Gelegenheit auch gleich woher diese Vorstellung kommt? Ist es aus einem **'HINZU'** oder einem **'WEG VON'** entstanden?

Limitiere dich nun auf die fünf wichtigsten Führungsqualitäten, welche du verfolgst und was deine Hintergründe dafür sind? Idealerweise bringst du sie gleich in eine Reihenfolge entsprechend Ihrer Priorität. Halte deine Überlegungen bitte schriftlich fest.

Führungsqualität	Hinzu- Ansatz	Weg von-Ansatz
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

2.

Nun hast du viel darüber nachgedacht, inwiefern dich andere beeinflusst haben. Wie sieht es denn bei dir selber aus? Welche dieser Qualitäten sind denn bei dir bereits vorhanden?

Wenn du dir schon Gedanken dazu machst, überlege auch gleich, **wo du** jeweils **heute** bereits **stehst**. Du kannst es einfach in geschätzten Prozent notieren (s.Tabelle S.6).

AUFGABEN

Auch hier sortiere bitte in welcher **Priorität** die Eigenschaften in der Liste stehen sollten. Als letzten Schritt mache dir bitte dazu Gedanken, wie du denn besser werden, also in Richtung 100% kommen kannst.

Ein Beispiel:

Du findest Lob, also positives Feedback, wichtig. Dir hat es bei einem Vorgesetzten immer missfallen, dass Feedback grundsätzlich negativ assoziiert war. Hat der denn gar nicht gesehen, was du sonst alles gut gemacht hast?

Jetzt hast du festgestellt, dass du mit 50% auch nicht wirklich viel lobst. Um dich weiterzuentwickeln nimmst du dir also vor einmal am Tag bewusst mindestens einen Mitarbeiter zu loben. Vielleicht nimmst du dir das für 1-2 Wochen vor. Danach erweitere es auch gern auf zwei Mitarbeiter oder zusätzlich Familienmitglieder. Aber lasse es immer in realistischen Schritten geschehen. Je langsamer eine Routine sich langfristig etablieren kann, desto eher ist sie 'gekommen um zu bleiben' 😊

Führungsqualitäten	Bei mir entwickelt zu...%	Was ich tun werde, um diese Führungsqualitäten weiterzuentwickeln
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		