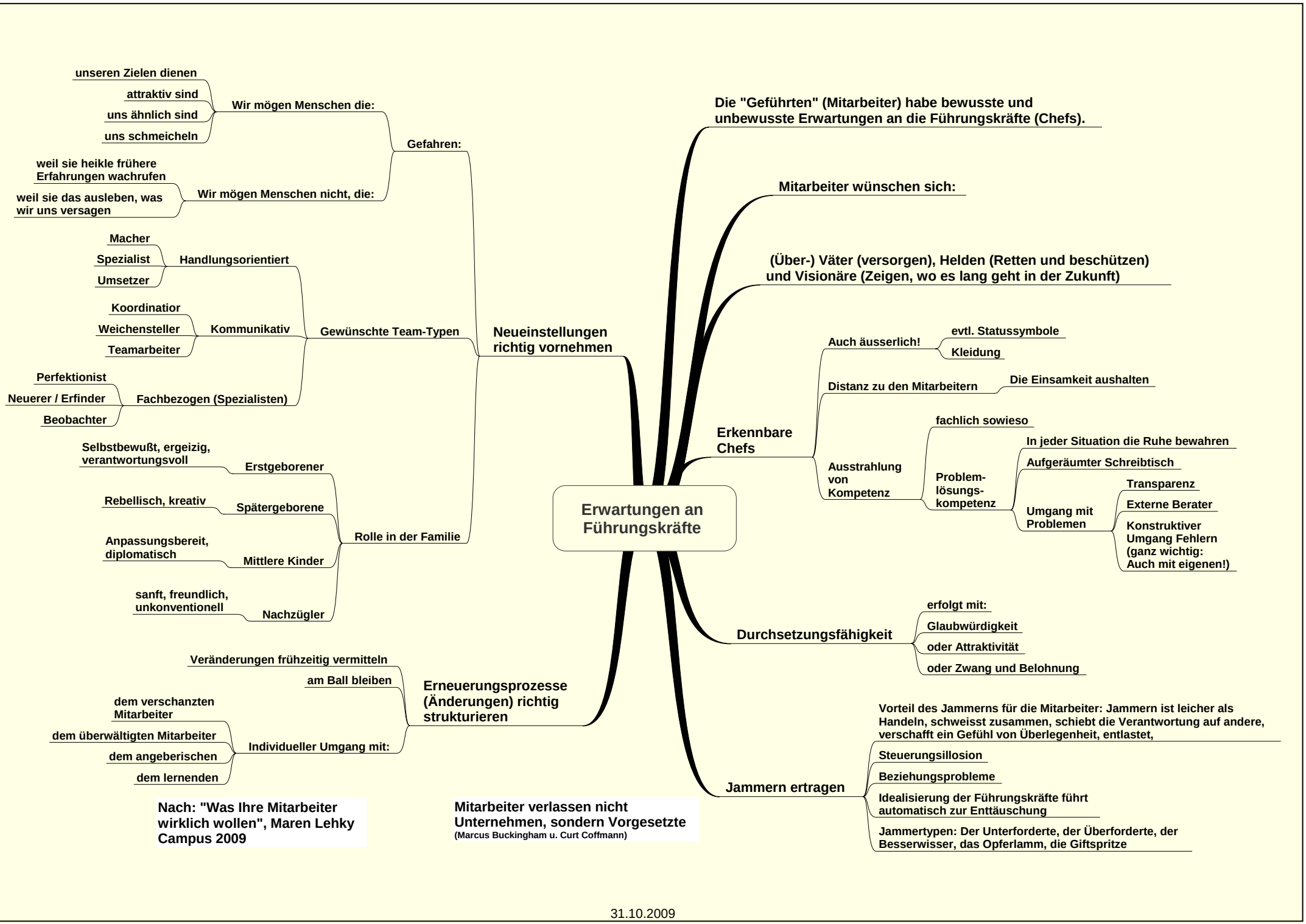
Erwartungen an Führungskräfte
Die "Geführten" (Mitarbeiter) habe bewusste und unbewusste Erwartungen an die Führungskräfte (Chefs).
Mitarbeiter wünschen sich:
(Über-) Väter (versorgen), Helden (Retten und beschützen) und Visionäre (Zeigen, wo es lang geht in der Zukunft)
Erkennbare Chefs
Auch äusserlich!
evtl. Statussymbole
Kleidung
Distanz zu den Mitarbeitern
Die Einsamkeit aushalten
Ausstrahlung von Kompetenz
fachlich sowieso
Problem-lösungs-kompetenz
In jeder Situation die Ruhe bewahren
Aufgeräumter Schreibtisch
Umgang mit Problemen
Transparenz
Externe Berater
Konstruktiver Umgang Fehlern (ganz wichtig: Auch mit eigenen!)
Durchsetzungsfähigkeit
erfolgt mit:
Glaubwürdigkeit
oder Attraktivität
oder Zwang und Belohnung
Jammern ertragen
Vorteil des Jammerns für die Mitarbeiter: Jammern ist leicher als Handeln, schweisst zusammen, schiebt die Verantwortung auf andere, verschafft ein Gefühl von Überlegenheit, entlastet,
Steuerungsillosion
Beziehungsprobleme
Idealisierung der Führungskräfte führt automatisch zur Enttäuschung
Jammertypen: Der Unterforderte, der Überforderte, der Besserwisser, das Opferlamm, die Giftspritze
Neueinstellungen richtig vornehmen
Gefahren:
Wir mögen Menschen die:
unseren Zielen dienen
attraktiv sind
uns ähnlich sind
uns schmeicheln
Wir mögen Menschen nicht, die:
weil sie heikle frühere Erfahrungen wachrufen
weil sie das ausleben, was wir uns versagen
Gewünschte Team-Typen
Handlungsorientiert
Macher
Spezialist
Umsetzer
Kommunikativ
Koordinatior
Weichensteller
Teamarbeiter
Fachbezogen (Spezialisten)
Perfektionist
Neuerer / Erfinder
Beobachter
Rolle in der Familie
Erstgeborener
Selbstbewußt, ergeizig, verantwortungsvoll
Spätergeborene
Rebellisch, kreativ
Mittlere Kinder
Anpassungsbereit, diplomatisch
Nachzügler
sanft, freundlich, unkonventionell
Erneuerungsprozesse (Änderungen) richtig strukturieren
Veränderungen frühzeitig vermitteln
am Ball bleiben
Individueller Umgang mit:
dem verschanzten Mitarbeiter
dem überwältigten Mitarbeiter
dem angeberischen
dem lernenden
Nach: "Was Ihre Mitarbeiter wirklich wollen", Maren Lehky Campus 2009
Mitarbeiter verlassen nicht Unternehmen, sondern Vorgesetzte
(Marcus Buckingham u. Curt Coffmann)