



Das aktuelle Fachthema
vorgestellt von

Dr. Melanie Cordini

systemischer Management Coach
Expertin für Führung und
Kommunikation
www.fuehrunggeber.de

Kontakt:
cordini@fuehrunggeber.de



Die 14 Führungsaufgaben

Ihre To-do Liste für ganzheitliche Führungskräftebeurteilung

Stehen bei Ihnen noch Jahresgespräche mit Ihren Führungskräften an? Um ganz sicher zu gehen, dass alle wichtigen Aspekte angesprochen werden, nutzen Sie zur Überprüfung Ihres Konzepts doch die „14 Führungsaufgaben“.

Jeder führt in drei Bereichen

Eine gute Führungskraft beherrscht strategische Führung, Selbstführung und Mitarbeiterführung. Da nicht jede der 14 Führungsaufgaben auf einer Position gleichermaßen wichtig ist, entscheiden Sie am besten individuell vor jedem Gespräch, welche Punkte Sie mit der Führungskraft unbedingt besprechen sollten.

Start ins Gespräch

Haben Sie die für Ihr Gespräch wichtigen Punkte ausgewählt, können Sie diese nach Relevanz, Rubrik oder Erfüllungsgrad ordnen und so den Leitfaden individuell auf die Führungskraft zuschneiden. Sinnvoll ist es, Ihren Gesprächspartner nach dessen Selbsteinschätzung zu fragen. Möglicherweise erhalten Sie auf diesem Weg noch neue Informationen, die wichtig für eine abschließende Beurteilung sind. Erfahrungsgemäß sind Menschen auch motivierter sich zu verändern, wenn sie Defizite und Stärken selbst erkannt und formuliert haben, bevor ihnen diese vorgetragen werden.

Gespräch beendet – wie geht's weiter?

Dokumentieren Sie das Gespräch vernünftig, so dass die Informationen auch für andere Personen nutzbar sind. Sie können hier auch tabellarisch vorgehen, um Stärken bei bestimmten Führungsaufgaben zu dokumentieren. Dokumentierte Schlüsselkompetenzen oder Defizite sind gute Entscheidungshilfen bei Stellenwechsel oder Umstrukturierung.

Lassen Sie bei Entwicklungsbedarf entsprechende Maßnahmen folgen. Bleiben Sie mit der Führungskraft im Gespräch, um zu erkennen, wann diese Unterstützung in Form von Coaching, Training oder Sparringpartnerschaften benötigt. Wichtig ist hier vor allem, nicht an Symptomen herumzudoktern, sondern die Ursachen zu klären.

Schauen Sie auf die Ursachen von Verhalten, damit Sie in die richtige Dienstleistung investieren. Kennt die Führungskraft die Ursachen für ihr eigenes Verhalten nicht, hilft ein Führungskräftecoach.

Die 14 Führungsaufgaben (Meier/Janssen)

- 1. Auseinandersetzen mit der Zukunft:** Wie analysiert die Führungskraft (FK) Situationen, Probleme und potenzielle Risiken. Wie findet sie entsprechende Alternativen?
- 2. Motivation auslösen:** Wie motiviert die FK ihre Mitarbeiter?
- 3. Arbeitsabläufe planen:** Organisiert die FK Prozesse schlank und reibungsarm, berücksichtigt sie Schnittstellenproblematiken?
- 4. Führen mit Zielen:** Setzt die FK klare Ziele und hat sie sinnvolle Erreichungskriterien?
- 5. Entscheiden:** Wie trifft die FK Entscheidungen?
- 6. Delegieren:** Delegiert die FK sinnvoll und effizient Aufgaben und Verantwortung?
- 7. Koordinieren:** Stimmt die FK sowohl Prozesse als auch menschliche Beziehungen zielgerichtet und produktiv aufeinander ab?
- 8. Organisieren und verbinden:** Wie verteilt die FK Aufgaben, Informationen und Macht und wie gestaltet sie Strukturen und Prozesse?
- 9. Informieren und kommunizieren:** Wie, was und mit wem kommuniziert die FK?
- 10. Fördern und entwickeln:** Erkennt die FK Stärken, Schwächen und Potenziale ihrer Mitarbeiter und handelt sie entsprechend?
- 11. Mitarbeiterauswahl und -einsatz:** Wählt die FK den passenden Mitarbeiter für Team und Aufgabe?
- 12. Mitarbeiterschutz:** Trifft die FK entsprechende Maßnahmen?
- 13. Selbstentwicklung:** Kennt die FK eigene Motive, Stärken und Schwächen und weiß sie, wie sie auf andere wirkt? Ist die FK bereit zu lernen und sich in Frage zu stellen?
- 14. Messen und bewerten:** Wie beurteilt die FK Leistung, Ergebnisse und Prozesse und wie gibt sie Feedback?