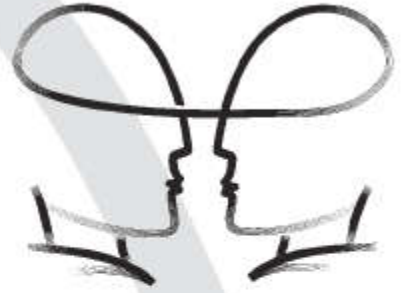


Die chronisch überlastete Führungskraft



Führungskraft zu sein ist oft eine Doppelbelastung.

Nur in den seltensten Fällen lernen wir Führungskräfte kennen, die in der Lage sind, ihre gesamte Zeit für ihre Aufgaben als Führungskraft einsetzen zu können.

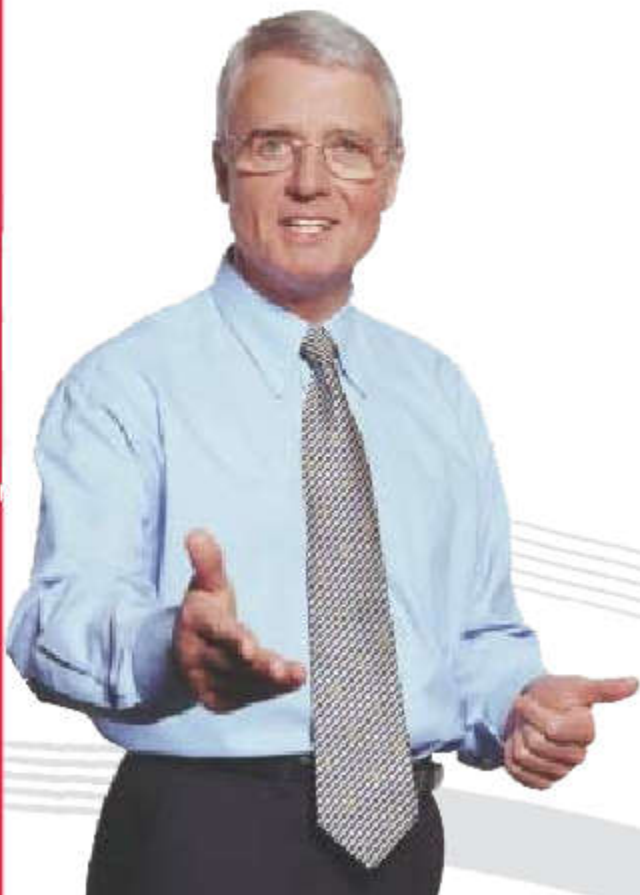
In der Regel haben Führungskräfte ganz andere Aufgaben zu bewältigen. Entweder sind sie aktiv im Verkauf tätig oder in der Produktion voll mit eingebunden. Oft sind sie im Außendienst unterwegs, kümmern sich um Messen, Großkunden, Lieferanten, den Einkauf, das Marketing und die Finanzen. Die Aufgabe, die Mitarbeiter zu führen, wird dadurch stark in den Hintergrund gedrängt. Die Fragen und Anforderungen, die von den Mitarbeitern kommen, führen dann häufig zu einer Überlastung, die dazu führt, dass für die Mitarbeiter einfach zu wenig Zeit übrig bleibt.

Warum brauchen Mitarbeiter eigentlich eine Führung?

Warum wickeln sie nicht einfach selbstständig ihre Aufgaben ab?

Die Antwort ist genauso naheliegend wie einfach:

„Weil sie es nicht können!“



Es gibt drei Ursachen, warum Führungskräfte überlastet werden.

1. Die Organisation ist so gestaltet, dass die internen Abläufe und Kommunikationen nicht reibungslos laufen können.
2. Es gibt Mitarbeiter, welche die volle Verantwortung für ihre Aufgaben nicht übernehmen oder nicht übernehmen können.
3. Die Führungskräfte haben für ihre Führungsaufgaben keine ausreichende und umsetzbare Weiterbildung erhalten.

Grundlegend ist jede Führungskraft dafür verantwortlich, dass ihre Mitarbeiter alle erforderlichen Ergebnisse effizient und professionell erreichen. Ist dies der Fall, muss sich die Führungskraft nur um die Einteilung der Aufgaben kümmern und diese delegieren. Es werden keine Fehler gemacht, es gibt keine Rückfragen, es gibt keine Verzögerungen, es läuft einfach rund.

Genau dafür sind die Führungskräfte da.

Dies klingt jedoch für viele Führungskräfte wie eine unerreichbare Utopie. Ständig kommen Mitarbeiter mit Fragen, man muss sich um vieles selbst kümmern und selbst dafür sorgen, dass alles richtig läuft.

Und wer ist schuld?

Die Mitarbeiter! Warum?

Weil sie zu wenig Verantwortung übernehmen.

Weil sie nur bedingt motiviert sind.

Weil sich die Zusammenarbeit mit den Kollegen schwierig darstellt.

Weil sie nicht selbst entscheiden.

Weil ihnen Fachkompetenz fehlt.

Wer hat aber die Verantwortung, dass die Mitarbeiter Verantwortung übernehmen, motiviert sind, gut zusammenarbeiten, selbst richtig entscheiden und eine hohe Fachkompetenz haben?

Es ist die Führungskraft!

Um Lehrer zu werden benötigt man mindestens 6 Semester. Um Erzieher zu werden dauert die Ausbildungszeit 3 Jahre. Die Ausbildungsdauer, um als Führungskraft bei REWE arbeiten zu dürfen, 22 Monate.

Es werden viele Weiterbildungsmaßnahmen und Seminare für Führungskräfte angeboten. Zum Beispiel: "In 2 Wochen zur Führungskraft bei der IHK". Jedoch eine richtige Ausbildung gibt es bis jetzt nicht.

Welchen Herausforderungen muss sich eine Führungskraft stellen?

Sie muss in der Lage sein:

- Ihre Mitarbeiter und den Geschäftsbereich korrekt einzuschätzen.
- Reibungslose Zusammenarbeit herstellen zu können.
- Für optimale Kommunikationen zu sorgen.
- Die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter zu kennen und zu fördern.
- Effektiv zu helfen ohne selbst überlastet zu werden.
- So zu delegieren, dass die Ergebnisse sichergestellt sind.
- Mitarbeiter motivieren zu können und Verantwortung bei den Mitarbeitern zu etablieren.
- Die Fähigkeit der Mitarbeiter kontinuierlich zu steigern.
- Korrekturmaßnahmen und Fehlerbeseitigung so durchführen, dass dieselben Probleme nicht wieder entstehen können.
- Ein gutes Vorbild zu sein, mit Emotionen gewinnbringend umgehen zu können.
- Das Vertrauen von und zu Mitarbeiter zu steigern und eine hohe Effizienz in der Gruppe zu etablieren.

...und dies alles ist nur der Hauptteil der Herausforderungen.

Erfahrung alleine reicht nicht für beste Ergebnisse.

Erfahrungen sind hauptsächlich davon geprägt, was nicht richtig funktioniert oder von dem was man ablehnt. In allen Gesprächen mit Führungskräften stellte sich bisher heraus, dass diese ziemlich genau wissen, wie sie es nicht machen wollen und sollen. Sie haben auch eine gute Vorstellung, was sie wollen und wie es laufen soll.

Wie dies erreichbar ist, ist nicht wirklich bekannt.

So entsteht für Führungskräfte eine ständige hohe Doppelbelastung. Einerseits wollen sie selbst im Verkauf oder in der Produktion gute Ergebnisse bringen, müssen sich aber andererseits in hohem Maße mit den Mitarbeitern beschäftigen.

Die Folgen kennt fast jede Führungskraft.

Noch ein kleiner Hinweis:

Einen Führerschein kann man innerhalb weniger Wochen erlangen. Die Ausbildung zum Fahrlehrer dauert hingegen zehn Monate. Und Fahrlehrer haben es mit hoch motivierten Menschen zu tun, die etwas erreichen wollen.

Als Führungskraft haben Sie es nicht immer mit Menschen zu tun, die etwas erreichen wollen! Daher wird es Zeit, dass die Ausbildung von Führungskräften den Stellenwert erhält, den sie hat.

Je besser die Führungskräfte in einem Unternehmen im Führen von Mitarbeitern ausgebildet sind, um so mehr kann das Unternehmen erreichen und umso geringer ist die Doppelbelastung.

Unsere Grundlagenausbildung für Führungskräfte deckt unter anderem folgende Bereiche ab:

1. Die korrekte Einschätzung und Beurteilung von Unternehmen, Abteilungen und Mitarbeitern.
2. Wie man eine Basis für eine reibungslose Zusammenarbeit herstellt.
3. Missverständnisse durch präzise Kommunikation erkennen und vermeiden.
4. Die Leistungsbereitschaft von Mitarbeitern kennen und fördern.
5. Wie helfe ich effektiv, ohne selbst überlastet zu werden.
6. Wie man erfolgreicher delegiert und damit Ergebnisse sicherstellt.
7. Die Faktoren von Motivation in der praktischen Umsetzung.
8. Wie man Verantwortung kontinuierlich steigert.
9. Wie man effizient, die Fähigkeiten von Mitarbeitern, kontinuierlich steigert.
10. Lob und Kritik richtig angebracht.
11. Erfolgreiche Korrekturmaßnahmen und Fehlerbeseitigungen.
12. Schulungsmaßnahmen mit sinnvollen Ergebnissen.
13. Die Funktionsweise und Verwendung von Vorbildfunktionen.
14. Einfacher Umgang mit schwierigen Emotionen.
15. Wie man Vertrauen von und zu Mitarbeitern aufbaut.
16. Die Grundlagen von Effizienz in der Gruppe.

Die Ausbildung sollte firmenintern mit allen Führungskräften durchgeführt werden. Dies kann in Form mehrerer Workshops mit praktischen Übungen oder im Coaching-Verfahren in der Gruppe durchgeführt werden.

Wichtig dabei ist, dass das Erlernte ausgiebig geübt und die praktische Umsetzung durch persönliches Coaching mit den einzelnen Führungskräften unterstützt wird.

Dadurch bleibt es nicht bei vermittelter Theorie, sondern das Erlernte kann sofort in der Praxis erfolgreich genutzt werden.

Heinz Fritz

Seit 1993 Unternehmensberater und Life Coach.

Peter Haas

Seit 23 Jahren Partner von Herrn Fritz.

Gemeinsam helfen wir mittelständischen Unternehmen, durch praktische Verbesserung der Grundlagen für Effizienz und Zukunftssicherheit, mit weniger Aufwand mehr zu erreichen.

HEINZ FRITZ

Management- und Effizienztraining Düsseldorf

Tel.: 0211/7 33 72-31

heinz.fritz@hf-management.info

www.hf-management.info