

BASISINFORMATIONEN UND STATEMENTS



„Loslassen bedeutet, ...

... sich von weniger Wichtigem zu trennen, um Energie und Kraft für das Wesentliche freizusetzen.“

„Fokussieren bedeutet, ...

... sich auf die Umsetzung *wahrer* Chefsachen zu konzentrieren, um Ziele zu erreichen.“

(Markus Jotzo)

Markus Jotzo ist ...

- ... Leadership-Trainer und Experte für Loslassen, Fokus und Mitarbeiterentwicklung (seit 2005).
- ... Keynote-Speaker (seit 2010).
- ... Buch-Autor (seit 2012).

Markus Jotzo fordert ...

- ... mehr Parkplätze für das Ego von Führungskräften.
- ... von Führungskräften Leidenschaft, Loslassen und Fokus.
- ... von Führungskräften das Großsehen ihrer Mitarbeiter als Kick-Start für Potenzial-Entfaltung.

Markus Jotzo zeigt, ...

- ... wie Führungskräfte den Weg aus der Tagesgeschäft-Falle finden.
- ... wie Führungskräfte die Kreativität und das Können ihrer Mitarbeiter entfachen.
- ... wie Führungskräfte an ihrer Abteilung statt in ihrer Abteilung arbeiten.

Markus Jotzo ...

- ... fordert Führungskräfte heraus, die Einstellung zu sich selbst und ihrer Rolle zu überdenken.
- ... bringt Führungskräfte zum Nachdenken und Umdenken.
- ... hilft Führungskräften, Ballast abzuwerfen, um Ziele zu erreichen.

PRESSEKONTAKT - MONA SCHNELL PUBLIC RELATIONS

Mona Schnell + Corinna Grund
Avenariusstr. 15a
22587 Hamburg

Fon: 040 - 64 85 04 39
Mobil: 0163 - 784 30 29
E-Mail: post@monapr.de
corinna@monapr.de

MARKUS JOTZO

Loslassen als Führungs-Kompetenz

Markus Jotzo hält Trainings zu folgenden Themen

- * Sich als Führungskraft selbst führen
- * Loslassen, Fokus und Ziele erreichen
- * Mitarbeiter zu Veränderungen motivieren
- * Die Führungskraft als Verantwortungs-Übertrager
- * Die Mitarbeiter-Leistung nachhaltig verbessern

Markus Jotzo hält Vorträge zu folgenden Themen

- * Loslassen für Führungskräfte – Mitarbeiter in die Verantwortung – Zeit für Strategie und wichtige Chefsachen.
Angelehnt an sein erstes Buch "Loslassen für Führungskräfte".
- * Der Chef, den keiner mochte – Warum exzellente Führungskräfte nicht nett sind.
Angelehnt an sein zweites gleichnamiges Buch.
- * Spitzenleistungen durch Loslassen – So legen Sie den Fokus auf das Wesentliche.
Motivation für Bestleistungen. Für Führungskräfte *und* Mitarbeiter.

Einzelheiten zu den Trainings und Vorträgen finden Sie unter www.markus-jotzo.com!

PRESSEKONTAKT - MONA SCHNELL PUBLIC RELATIONS

Mona Schnell + Corinna Grund
Avenariusstr. 15a
22587 Hamburg

Fon: 040 - 64 85 04 39
Mobil: 0163 - 784 30 29
E-Mail: post@monapr.de
corinna@monapr.de

MARKUS JOTZO

Loslassen als Führungs-Kompetenz

KURZ-PORTRAIT MARKUS JOTZO

Deutsche Führungskräfte kämpfen mit zwei großen Problemen. Sie neigen erstens dazu nett und echte Kuschelchefs zu sein und zweitens haben sie Angst davor, die Kontrolle über ihr Team, Projekte oder sogar über die eigene Firma zu verlieren.

Die Folgen: Immer wieder gestresste Manager, die den Blick auf das Wesentliche verloren haben. Immer mehr verunsicherte, phlegmatische und unkreative Mitarbeiter ohne Visionen. Unerreichte unternehmerische Ziele, Nächte im Büro und ein Freizeitverhalten, das von mobilen Kommunikationsgeräten bestimmt wird.

Deshalb fordert Markus Jotzo: Führungskräfte hört auf nett zu sein, nehmt Eure Mitarbeiter in die Verantwortung und fangt endlich an zu führen!

Firmen wie der NDR, Knauf, Johnson Controls, Senvion und OrionPharma schwören auf die Kniffe des Leichtermachers Markus Jotzo. Er zeigt Führungskräften, wie sie durch eine aufmerksame und fordernde Art der Mitarbeiterführung die eigene Effektivität steigern, das Beste aus ihren Mitarbeitern herausholen und die Firma im Team nach vorne bringen können.

Sein Credo: Der Kern von Führung ist Loslassen und Mitarbeiter in die Verantwortung bringen.

Markus Jotzo selbst leitet das Hamburger Institut Markus Jotzo – Leadership Development. Er ist Deutschlands Experte für Loslassen und Fokus.

DIE FÜHRUNGSKRAFT

Erste Führungsverantwortung übernahm Markus Jotzo während seines Studiums als Projektleiter und Initiator eines Hilfsprojekts für Bürgerkriegsopfer im ehemaligen Jugoslawien. Danach war er acht Jahre lang Führungskraft bei Unilever, bevor er sich 2005 selbständig machte. Heute ist Jotzo national und international als Trainer, Autor und Vortragsredner tätig.

DER TRAINER

Seit 2005 trainiert Markus Jotzo Führungskräfte, die Lösungen suchen, um ihre Geschäfts-Ziele zu erreichen. Er zeigt seinen Teilnehmern den Weg aus der Tagesgeschäft-Falle, hilft zielgerichtet Schwerpunkte festzulegen, lehrt Strategien für die Entwicklung des richtigen Fokus, wie man Mitarbeiter groß sieht und groß macht und schult Führungskräfte in der Kernkompetenz „Loslassen“.

PRESSEKONTAKT - MONA SCHNELL PUBLIC RELATIONS

Mona Schnell + Corinna Grund
Avenariusstr. 15a
22587 Hamburg

Fon: 040 - 64 85 04 39
Mobil: 0163 - 784 30 29
E-Mail: post@monapr.de
corinna@monapr.de

MARKUS JOTZO

Loslassen als Führungs-Kompetenz

DER AUTOR

Ende 2012 erscheint „Loslassen für Führungskräfte“ im Wiley VCH Verlag.

Zum Inhalt: Praxisnah beschreibt Jotzo anekdotenreich und anhand von Checklisten wie man eine effektive Führungskraft wird. Denn auch „Chef sein“ will gelernt sein. Es reicht nicht, es zu wollen. Es reicht nicht aus, funktionierende Führungskonzepte zu kennen. Es ist notwendig, „Chef sein“ zu können.

Im September 2013 wird „Loslassen für Führungskräfte“ von der German Speakers Association und Managementbuch.de zum Trainerbuch des Jahres 2013 gekürt.



Im Juni 2014 erscheint Jotzos zweites Buch „Der Chef, den keiner mochte – Warum exzellente Führungskräfte nicht nett sind“ im Gabal Verlag.

Zum Inhalt: Nicht jeder Kumpelchef ist auch eine gute Führungskraft. Ganz im Gegenteil! Nicht selten sind es die unbequemen Chefs, die bei den Ergebnissen und der Mitarbeiterentwicklung nicht zu toppen sind.

Das Buch bietet dem Leser konkretes Handwerkszeug für den Quantensprung zur exzellenten Führungskraft. Es zeigt den Weg vom konventionellen konsensorientierten Führungsstil hin zur individuellen Mitarbeiterentwicklung und zur Steigerung des Gesamtnutzens fürs Unternehmen.



DER SPEAKER

Seit 2010 hält Markus Jotzo Vorträge zur Verbesserung der Führungskompetenz von Managern. Im Zentrum seiner Vortragstätigkeiten zählen die Themen „Mitarbeiter führen und in die Verantwortung bringen“ und „Sich selbst führen und Ziele erreichen“. Provokation ist sein Mittel zum Wachrütteln. Sofort umsetzbare Tipps sind sein Geheimnis, um die Produktivität der Zuhörer schnell und langfristig zu erhöhen.

DIE PERSON

Aus dem am 22.9.1968 geborenen Göttinger ist inzwischen ein echter Hamburger Jung geworden. Mit seiner Frau und den beiden Kinder lebt er in der Hansestadt und genießt das pulsierende Großstadtleben ebenso wie Sonnenuntergänge im eigenen Garten. Nach einer kaufmännischen Ausbildung, Studium in Deutschland und den USA folgten 9 Jahre bei Unilever, davon 8 Jahre als Konzernmanager und Führungskraft in Marketing und Vertrieb. Seit 2005 ist er selbstständig.

PRESSEKONTAKT - MONA SCHNELL PUBLIC RELATIONS

Mona Schnell + Corinna Grund
Avenariusstr. 15a
22587 Hamburg

Fon: 040 - 64 85 04 39
Mobil: 0163 - 784 30 29
E-Mail: post@monapr.de
corinna@monapr.de

INTERVIEW MIT DEM FÜHRUNGSKRÄFTE-TRAINER, AUTOR UND KEYNOTE-SPEAKER ZUM THEMA „LOSSLASSEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE“

Das Hauptthema Ihres ersten Buches, Ihrer Trainings und Ihrer Keynotes ist „Loslassen für Führungskräfte“. Warum sollen Führungskräfte denn loslassen? Von Führungskräften erwartet man doch, dass sie die Zügel fest im Griff haben?

MJ: Den Fokus auf das Wesentliche zu legen ist heute entscheidender denn je, um Ziele zu erreichen. Die Geschäftswelt wird immer internationaler, schneller und komplexer. Umso wichtiger ist es weniger Wichtiges loszulassen, und seine Energien auf das Wesentliche zu konzentrieren. Sonst bleibt die eigentliche Führungsarbeit auf dem Schreibtisch liegen, weil der Chef überall den „Retter“ spielt. Er mischt sich in das operative Geschäft ein.

Das hört sich an wie ganz normales Prioritäten setzen. Was soll daran neu sein?

MJ: Prioritäten setzen ist ein Teil der Führungskompetenz „Loslassen“. Das heißt, den Fokus auf wahre Chefsachen zu legen. Zunächst einmal erfordert das eine große Portion Mut, da man als Führungskraft nicht mehr die Kontrolle über alles hat und jedes Detail lenkt. Der Chef entscheidet nicht mehr alles selbst, macht nicht mehr alles selbst und vertraut auf die Fähigkeiten seiner Mitarbeiter.

Weglassen ist doch einfach. Eine Herausforderung ist es doch eher, Ziele zu erreichen, oder nicht?

MJ: „Weglassen“ ist besonders für viele ehrgeizige Menschen die größte Herausforderung. In einer Führungsposition lauern vor allem zwei Gefahren, sich von seinen eigentlichen Aufgaben ablenken zu lassen: Erstens kämpfen viele mit der Fülle an Möglichkeiten und Marktchancen. Die Entscheidung, sich auf wenige Projekte zu fokussieren, birgt das Risiko, andere gute Chancen zu verpassen. Dieses Risiko einzugehen ist aber wichtig, um die gewählten Projekte zum Erfolg zu steuern. Zweitens gibt es jede Menge interne Angelegenheiten, die ablenken. Meetings sind viel zu lang, teilweise sogar unnötig. Mitarbeiter delegieren oft aus Unsicherheit die Verantwortung nach oben zurück. Nimmt der Chef das an, greift er in das operative Tagesgeschäft ein, das gar nicht in sein Aufgabenbereich ist. Lässt man sich leicht ablenken und beschäftigt man sich mit Dingen, die nicht zu den Chefsachen gehören, verstopft man seinen Kalender und Wesentliches bleibt liegen. Loslassen und fokussieren können sind aber Grundvoraussetzungen dafür, seine gesetzten Ziele zu erreichen.

PRESSEKONTAKT - MONA SCHNELL PUBLIC RELATIONS

Mona Schnell + Corinna Grund
Avenariusstr. 15a
22587 Hamburg

Fon: 040 - 64 8-5 0-4 39
Mobil: 0163 - 78-4 30 29
E-Mail: post@monapr.de
corinna@monapr.de

Wie hilft Loslassen und Fokussieren konkret, seine Ziele zu erreichen?

MJ: Wenn der Chef alles selbst entscheidet, ist die Firma nur so schlau wie der Chef. Wenn der Chef sich auf seine Aufgaben fokussiert und nicht nur einen Teil der Verantwortung sondern auch das operative Geschäft loslässt, kann er die Kreativität seiner Mitarbeiter ideal nutzen. Dafür muss er geschickt delegieren und abgeben können. Das ist leider oft schwieriger als es sich anhört. Viele Manager sind einfach daran gewöhnt, sich um alles selbst zu kümmern, weil sie sich für alles verantwortlich fühlen.

Der Chef ist doch aber letzten Endes tatsächlich für alles verantwortlich.

MJ: Ja, für die Ergebnisse sind Chefs verantwortlich. Aber nicht dafür, alles selbst zu tun.

Wenn Führungskräfte so vieles loslassen sollen, was fällt denn dann in ihren Aufgabenbereich?

MJ: Sechs von zehn Managern haben zu wenig Zeit für Strategie und Konzeption – eine ihrer wirklichen Kernaufgaben – weil sie sich ablenken lassen. „Exzellente Führen“ heißt vor allem zwei Dinge tun: Erstens dafür sorgen, dass das Team an den richtigen Aufgaben arbeitet und nicht nur die Aufgaben richtig erledigt. Mit anderen Worten: Der Chef kümmert sich darum, die richtigen Strategien und Konzepte zu entwickeln, die die Leistung der Abteilung vorbereiten. Zweitens bedeutet „Exzellente Führen“, die PS der Mitarbeiter auf die Straße zu bringen. Die Motivation der Mitarbeiter hoch halten und die Fähigkeiten der Mitarbeiter im Laufe der Zeit systematisch zu entwickeln.

Hört sich logisch an. Warum fällt das dann vielen Führungskräften so schwer, das zu tun?

MJ: Gute Führungskräfte sind ehrgeizig, zielorientiert und erfolgsbesessen. Die meisten von ihnen haben sich selbst hochgearbeitet und sind deshalb daran gewöhnt, alles selbst umzusetzen. Häufig führt der eigene hohe Anspruch dazu, dass Chefs von anderen eingebrachte gute Ideen als unzureichend und unpassend ansehen.

Welche Lösung schlagen Sie vor?

MJ: Führungskräfte sind dann erfolgreicher, wenn Sie ab und zu ihr zu großes Ego parken und anderen Menschen und deren Ideen neben ihren eigenen eine Chance geben. Wenn Führungskräfte für eine Sache kämpfen, ist ihr starkes Ego gut. Aber eben nur dann. Für den Erfolg einer Abteilung ist jedoch die Kreativität und das Engagement *aller* Mitarbeiter entscheidend. Daher ist ein Chef, der alles entscheidet, viel zu viel redet und andere kaum zu Wort kommen lässt, schädlich für das Unternehmen.

Meine Lösung bereitet vielen Chefs Schmerzen und viele Führungskräfte hören das nicht gern. Ich fordere: Mehr Parkplätze fürs Führungskräfte-Ego.

PRESSEKONTAKT - MONA SCHNELL PUBLIC RELATIONS

Mona Schnell + Corinna Grund
Avenariusstr. 15a
22587 Hamburg

Fon: 040 - 64 8-5 0-4 39
Mobil: 0163 - 78-4 30 29
E-Mail: post@monapr.de
corinna@monapr.de

Tatsächlich aber können Mitarbeiter viele Dinge nicht so gut wie der Chef. Das führt doch automatisch zu Produktivitäts-Verlusten.

Das wäre zutreffend, wenn Führungskräfte blind loslassen und an irgendjemanden delegieren würden. Das wäre ungünstig, da stimme ich Ihnen zu. Notwendig ist schrittweises Delegieren mit Schulterblicken in vorher vereinbarten Zeitabständen. Das lässt die Führungskraft ruhig schlafen und bietet die Möglichkeit, rechtzeitig einzugreifen, wenn wirklich einmal etwas aus dem Ruder läuft.

Parallel zu den Schulterblick-Gesprächen hat die Führungskraft dann die Aufgabe, den Lernprozess des Mitarbeiters zu unterstützen oder durch erfahrene Kollegen unterstützen zu lassen.

Wenn Mitarbeiter mehr Aufgaben vom Chef erhalten, dann sind die doch auch schnell überlastet, nicht wahr?

Auch gute Mitarbeiter stellen sich immer wieder die Frage: Was hat Priorität, was lasse ich los oder wofür investiere ich weniger Zeit? Leider wird auf allen Ebenen Zeit für weniger Wichtiges verschwendet. Gute Führungskräfte fragen nach und kümmern sich um Ihre Leute: Auch Mitarbeiter benötigen die Fähigkeiten „Loslassen“ und „Fokussieren“. Ich propagiere keinen „Laissez-faire“ Führungsstil. Denn der unterstützt das Lernen von Mitarbeitern viel zu wenig. Wenn wir wachsenden Herausforderungen des Marktes klug begegnen wollen, dann geht das nur mit Mitarbeitern, die heute besser qualifiziert sind, als sie es gestern noch waren. Dafür ist das proaktive Entwickeln von Mitarbeitern durch Führungskräfte essenziell.

Sie sind Trainer und Vortragsredner für Führungs-Effektivität. Wie gehören diese beiden Bereiche zusammen?

Im Vortrag gebe ich Inspirationen, definiere Best-Practices und gebe meinen Zuhörern direkt umsetzbare Anstöße zum Handeln. Die stammen aus meiner eigenen Führungs-Erfahrung, von erfolgreichen Unternehmen und von den Teilnehmern meiner Trainings. Der direkte Kontakt zu meiner Zielgruppe in Trainings lässt mich immer wieder Konzepte hinterfragen und schenkt mir immer wieder neue Inspirationen.

PRESSEKONTAKT - MONA SCHNELL PUBLIC RELATIONS

Mona Schnell + Corinna Grund
Avenariusstr. 15a
22587 Hamburg

Fon: 040 - 64 8-5 0-4 39
Mobil: 0163 - 78-4 30 29
E-Mail: post@monapr.de
corinna@monapr.de

DER FISCH STINKT IMMER VOM KOPFE HER – 10 THESEN VON MARKUS JOTZO ZUM THEMA „EXZELLENT FÜHRUNG“

Wenn die Performance der Mitarbeiter zu wünschen übrig lässt, liegt das am Chef. Höchste Zeit also, um sich zu einer exzellenten Führungskraft zu entwickeln. Business-Trainer, Referent und Autor Markus Jotzo plädiert für die Abkehr vom Kuschelchef und hat zehn Ansätze zusammengestellt, die für exzellente Führungsarbeit sorgen.

1. Unbequeme Chefs führen besser als Kuschelchefs

Obwohl sogenannte Kuschelchefs im Unternehmen beliebt sind, sorgen die unbequemen Chefs für die besten Ergebnisse und entwickeln auch ihre Mitarbeiter exzellent. Eine gute Büro-Atmosphäre schafft noch lange keine Produktivität - ganz im Gegenteil. Beliebte Bosse sind so sehr damit beschäftigt, niemanden vor den Kopf zu stoßen oder gar zur Überforderung, dass keine Zeit mehr bleibt für echte Führungsaufgaben wie Strategieentwicklung und Mitarbeiterherausforderung. Sie arbeiten im Tagesgeschäft mit, anstatt sich auf die eigenen Aufgaben zu konzentrieren, laufen von Meeting zu Meeting anstatt Prioritäten zu setzen und verbringen Stunden damit, E-Mails zu beantworten, die Sie besser an ihr Team delegiert hätten.

2. Eine intensive und direkte Feedbackkultur ist essenziell für jedes Unternehmen

Die österreichische Schriftstellerin Ingeborg Bachmann sagte einmal: „Die Wahrheit ist dem Menschen zumutbar.“ Auf die Wirtschaft übertragen bedeutet das, dass es für ein Unternehmen essenziell ist, eine intensive und direkte Feedbackkultur zu etablieren. Manchmal mag es dem Chef unangenehm sein, einen Mitarbeiter zu kritisieren. Aber so lange er das Feedback klar und unmissverständlich adressiert und es mit Zahlen, Daten und Fakten untermauert, erkennen seine Mitarbeiter, dass diese Kritik ihre persönliche Weiterentwicklung unterstützt und sind dafür dankbar. Am besten funktioniert das, wenn die Führungskraft mit gutem Beispiel voran geht und kritisches Feedback für die eigene Führungsleistung einfordert. Aus einer motivierenden Feedbackkultur profitieren alle: Sie erhalten wachsende Fähigkeiten, wachsende Ergebnisse und wachsende Zufriedenheit.

3. Mitarbeiter lieben es ins kalte Wasser geworfen zu werden – im Nachhinein

Das bedeutet: Um exzellente Ergebnisse zu liefern, müssen Mitarbeiter immer wieder überfordert werden. Als Führungskraft ist es dabei wichtig, dass immer ein Rettungsring in Sichtweite bleibt, falls etwas schief läuft. Das kann der Chef persönlich sein oder auch ein kompetenter Kollege, der bei Bedarf beratend zur Seite steht. Besonderes Fingerspitzengefühl braucht Führungskraft bei der Art der Überforderung. Bitte immer nur angemessen über dem aktuellen Leistungsniveau überfordern, sonst ist das Wasser schnell zu kalt und Frust und Scheitern sind vorprogrammiert.

PRESSEKONTAKT - MONA SCHNELL PUBLIC RELATIONS

Mona Schnell + Corinna Grund
Avenariusstr. 15a
22587 Hamburg

Fon: 040 - 64 85 04 39
Mobil: 0163 - 784 30 29
E-Mail: post@monapr.de
corinna@monapr.de

4. Exzellente Chefs delegieren exzellent

In Führungsetagen hält sich hartnäckig das Gerücht, dass ein guter Chef bei allem die Zügel in der Hand halten muss. Deshalb neigen ehrgeizige Führungskräfte dazu, alles selbst zu erledigen. Keine gute Idee! Es ist besser, sowohl Aufgaben als auch Verantwortlichkeiten und Entscheidungsbefugnis abzugeben. Wenn der Mitarbeiter mit regelmäßigen, im Vorfeld vereinbarten Schulterblicken Schritt für Schritt in seiner Entwicklung begleitet wird, steht dem Erfolg nichts im Wege. Am besten Sie definieren gemeinsam Meilensteine. Für den Chef bedeutet Delegieren auch immer Loslassen. Bis zum nächsten vereinbarten Schulterblick unbedingt die Füße still halten. Das zeigt und schafft Vertrauen. Die Führungskraft unterstützt nur, wenn nötig. Rückdelegation ist ausgeschlossen. Falls doch einmal etwas schief geht, ist es die Pflicht des Chefs, sich vor seine Mitarbeiter zu stellen.

5. Die Silo-Denke ausrotten: In einem erfolgreichen Unternehmen ziehen alle an einem Strang

Es kommt in Unternehmen noch viel zu häufig vor, dass sich Abteilungen untereinander unnötig kabbeln, anstatt an einem Strang zu ziehen. Das ist nie im Sinne der Firma und alles andere als effektiv. Um den Grundstein für eine erfolgreiche und kooperative Zusammenarbeit zwischen Abteilungen zu legen, müssen die Führungskräfte miteinander netzwerken und miteinander arbeiten. Denn der Chef ist dafür verantwortlich, dass Teams nicht einsam innerhalb einer Abteilung kämpfen, sondern abteilungsübergreifende Leistungen für das Unternehmen erbringen. Exzellente Führungskräfte fordern das gleiche Netzwerken von ihren Mitarbeitern ein und lassen sich die Erfolge regelmäßig berichten. Da ein solches Thema dringend ist und immer wichtig, funktioniert es oft nur durch gegenseitiges Erinnern.

6. Eine exzellente Führungskraft braucht einen echten Stellvertreter, der auch entscheidet

Auch der Chef braucht einmal Urlaub, ist krank oder mal ein paar Tage geschäftlich unterwegs. Damit in seiner Abwesenheit die Geschäfte weiterlaufen, etablieren exzellente Führungskräfte einen kompetenten Stellvertreter. Wer Angst hat, dass dieser am eigenen Stuhl sägen könnte und deshalb mit Wissen und Informationen geizt, erschafft nur einen Vertröster, der nicht mehr kann als die Abwesenheitsnotiz des E-Mail-Programms. Ein guter Stellvertreter hat Entscheidungsbefugnis und nutzt diese rege aus. Dadurch entsteht Wirkung und Entlastung.

7. Eine offene Fehlerkultur ist essenziell für ein Unternehmen

Mitarbeiter sind dafür da, Verantwortung zu übernehmen. Wer in seinem Unternehmen eine offene Fehlerkultur etabliert, fördert den Mut des Teams, Entscheidungen zu treffen, auch wenn sie einmal falsch sind. Wer Fehler anspricht und seine Mitarbeiter für ihren Mut lobt, etwas innerhalb ihrer Befugnis selbst entschieden zu haben, sorgt dafür, dass sein Team auch zukünftig Verantwortung übernimmt. Laurence Peter, der amerikanische Universitätsprofessor sagt dazu „Fehler vermeiden wir, in dem wir Erfahrungen sammeln. Und Erfahrungen sammeln wir, in dem wir Fehler machen.“ Fehler sind also erlaubt, richtig und wichtig.

PRESSEKONTAKT - MONA SCHNELL PUBLIC RELATIONS

Mona Schnell + Corinna Grund
Avenariusstr. 15a
22587 Hamburg

Fon: 040 - 64 85 04 39
Mobil: 0163 - 784 30 29
E-Mail: post@monapr.de
corinna@monapr.de

8. Ein exzellenter Chef investiert Zeit und Hingabe in seine Mitarbeiter

Eine exzellente Führungskraft verfügt über ein „drittes Auge“. Sie setzt sich regelmäßig mit den Stärken und Schwächen ihrer Mitarbeiter auseinander. Das erfordert Zeit und Hingabe. Dafür schafft dieser Blick den Nährboden für die gezielte Weiterentwicklung und spornt zu vorbildlichen Leistungen an. Dabei ist es essenziell, nicht nur darauf zu achten, was ein Mitarbeiter bereits gut macht. Besser man fragt sich: Was ist an der Arbeits- und Denkweise des Mitarbeiters bereits gut und was genau fehlt ihm noch, um exzellent zu arbeiten? Im ersten Moment setzt man als Führungskraft viel Zeit ein. Aber je stärker die Leistung der Mitarbeiter eines Unternehmens wird, desto mehr Zeit bleibt dem Chef auf lange Sicht für seine Führungsaufgaben.

9. Eine exzellente Führungskraft braucht eine strategische Denke

Nur wer an außergewöhnliche, großartige Erfolge glaubt, kann ungewöhnliche Wege gehen und Maßnahmen außer der Reihe ergreifen. Dafür benötigen Chefs ein großes Ziel, Mut und Risikobereitschaft. Wer hinfällt, steht einfach wieder auf.

Ein exzellenter Chef ist eine Inspiration für seine Mitarbeiter. Dann sind diese zu besonderen Einstellungen und Handlungen fähig. Die Belohnung: Exzellente Ergebnisse und ein Team, das mitzieht, sich für die Ziele richtig reinkniet.

10. Exzellente Führungskräfte geben Führungskompetenz weiter

Gute Führungskräfte führen gut. Exzellente Führungskräfte bilden andere Führungspersönlichkeiten aus, bis diese besser sind, als sie selbst. Und darauf sind sie dann stolz. Wer Prinzipien und Erfahrungen teilt und mit offenen Karten spielt, verdient sich die Loyalität seiner Mitarbeiter. Um andere zu Anführern zu machen, leben sie jeden Tag exzellente Führung vor: Sie machen sich jeden Tag die Hände schmutzig, bewegen sich aus ihrer Komfortzone heraus, machen Fehler, lernen und reden darüber.

PRESSEKONTAKT - MONA SCHNELL PUBLIC RELATIONS

Mona Schnell + Corinna Grund
Avenariusstr. 15a
22587 Hamburg

Fon: 040 - 64 85 04 39
Mobil: 0163 - 784 30 29
E-Mail: post@monapr.de
corinna@monapr.de