

## 11 essentielle Eigenschaften guter Führungskräfte

1

**Kritikfähigkeit** – Es klingt banal, ist in der Praxis jedoch leider ganz und gar nicht selbstverständlich: Führungskräfte sollten sich konstruktive Kritik anhören, diese ernst nehmen und bei Bedarf Konsequenzen ziehen. Ja, davon können Sie in manchen Unternehmen nur träumen. Doch das ändert nichts daran, dass gute Führungskräfte Kritik als Chance und notwendigen Teil der Arbeit und eben nicht als lästige Störung sehen und nutzen sollten.

2

**Selbstreflexion** – Kritikfähigkeit und Selbstreflexion sollten idealerweise Hand in Hand gehen. Gute Führungskräfte warten nicht auf Kritik von außen, sondern hinterfragen ihre Arbeit und ihre Entscheidungen auch selbst, reflektieren Erfolge und Misserfolge und versuchen, daraus zu lernen. Diese Eigenschaft mag für Mitarbeiter nicht immer wahrnehmbar sein, wirkt sich jedoch spürbar in Entscheidungen und der Arbeitsweise guter Führungskräfte aus.

3

**Respekt** – Diese Eigenschaft mag etwas seltsam klingen, doch gute Führungskräfte sollten Respekt und Wertschätzung mitbringen und zeigen. Dieser ist sowohl ihren Kunden als auch ihren Mitarbeitern gegenüber angebracht. Mitarbeiter und Teammitglieder sollten deutlich spüren, dass ihre Arbeit und Leistung geschätzt und anerkannt werden. Das ist natürlich nicht immer leicht und der Balanceakt zwischen Wertschätzung und notwendiger Kritik kann schwierig sein. Doch er gehört zum Job einer Führungskraft dazu.

4

**Entscheidungsfähigkeit** – Chefs und Vorgesetzte, die sich nur schwer oder langsam entscheiden, können für ein Team eine echte Strafe sein. Selbst unpopuläre Entscheidungen sind in den meisten Fällen besser als gar keine Entscheidung und fehlende Ansagen. Als künftige Führungskraft sollten Sie Entscheidungen daher zwar überlegt, jedoch zügig treffen – und dann zu den Konsequenzen stehen.

5

**Kommunikationsfähigkeit** – Nein, Sie müssen als Chef nicht alle Entscheidungen mit Ihrem Team besprechen und auch nicht jeden Schritt erläutern. Doch Sie sollten wissen, wann Sie mit Ihren Mitarbeitern sprechen müssen und welche Informationen Sie wann – oft vorab – kommunizieren sollten. Einsilbige Chefs, denen man jede Information mühsam entlocken muss, sind für Mitarbeiter wirklich anstrengend.

6

**Loyalität** – Loyalität hat für Führungskräfte zwei, vielleicht sogar drei Dimensionen. Einerseits muss die Loyalität natürlich dem Unternehmen und Arbeitgeber und dessen Vorgaben gelten. Andererseits sind Sie als Führungskraft auch Ihrem Team und Ihren Mitarbeitern verpflichtet und müssen für diese einstehen. Und zu guter Letzt gibt es – je nach Position

und Aufgabe – vielleicht auch noch Kunden, deren Interessen Sie unternehmensintern für Ihre Projekte vertreten müssen. Keine leichte Aufgabe.

7

**Empathie** – Nein, Sie müssen nicht mit Ihren Mitarbeitern befreundet sein – das kann die Arbeit sogar erschweren – und auch das Privatleben Ihrer Teammitglieder muss nicht Ihr Thema sein. Dennoch sollten Sie sich in Menschen einfühlen und Probleme und Unzufriedenheit rechtzeitig erkennen können. Wer sein Team nur als eine Ansammlung von Fachkräften sieht und menschliche Aspekte völlig vernachlässigt, wird seiner Verantwortung als Führungskraft ganz sicher nicht gerecht.

8

**Lernbereitschaft** – Wir haben es eingangs bereits erwähnt: Gute Führungskräfte nehmen Kritik an. Kritikfähigkeit ist jedoch nur dann wirklich sinnvoll, wenn Sie auch lernbereit sind und Änderungen vornehmen. Das kann auch bedeuten, den eigenen Verbesserungsbedarf zu akzeptieren und Schritte einzuleiten, um sich selbst zu verbessern. Und nicht selten haben Mitarbeiter sehr gute Ideen. Es wäre unklug, diese zu ignorieren.

9

**Intuition** – Im Businessumfeld wird Intuition gerne als “zu emotional” oder “irrational” abgetan und ignoriert. Ein schwerer Fehler, den Sie als Führungskraft nicht begehen sollten. Intuition besteht aus einer Kombination Ihrer Erfahrung mit allen verfügbaren Informationen und Ihren Instinkten. Es ist also viel mehr als ein reines Gefühl und bezieht Informationen ein, über die Sie zwar verfügen, auf die Sie bewusst jedoch nicht zugreifen können.

10

**Ehrgeiz** – Vorweg eine wichtige Unterscheidung: Ehrgeiz ist nicht mit Skrupellosigkeit gleichzusetzen! Als Führungskraft sollten Sie einen gewissen Ehrgeiz an den Tag legen, Ziele konsequent verfolgen und sich mit aller Kraft einbringen. Doch das bedeutet nicht, dass Sie für den Erfolg Ihre Mitarbeiter oder Kollegen opfern und beiseite drängen sollten. Ehrgeiz kann durchaus kollegial gelebt und umgesetzt werden.

11

**Egoismus** – Egoismus hat für viele Menschen eine negative Konnotation. Doch diese muss nicht unbedingt zutreffen. Als Führungskraft ist ein gewisser Egoismus, beispielsweise für das Treffen unpopulärer Entscheidungen, durchaus wichtig und notwendig. Egoismus bedeutet hier, sich auf sich selbst und die eigene Wahrnehmung zu konzentrieren und extern Kritik und Zweifel zumindest zeitweise auszublenden. In diesem Sinne ist Egoismus eine wichtige Eigenschaft für Führungskräfte.

Quelle: Karrierebibel.de