

Spieglein, Spieglein an der Wand. Warum Selbstmanagement so wichtig ist!

Auch die erfolgreichsten Führungskräfte sollten sich und ihre Arbeit regelmäßig infrage stellen. So können sie ihre Leistung steigern und sind besser auf Krisen vorbereitet. In einem Artikel des Harvard Business Managers (Okt. 2007) fasst Robert Steven Kaplan, Harvard Professor, sieben relevante Themenbereiche von Selbstmanagement und dazugehörige Fragen zusammen. Ich lade dich ein, Innezuhalten und dir Zeit für diese Fragen zu nehmen. Lass dich überraschen, was du entdeckst.

Teste dich selbst – 7 Fragen für Manager:innen, die nachhaltig Erfolg sicherstellen möchten

Mit den folgenden Schlüsselfragen kannst du deine Leistung überprüfen und feststellen, ob du dich noch auf dem richtigen Weg befindest. Versuche, etwas Abstand zu gewinnen, und beantworte die Fragen in Ruhe.

1. Setze ich die richtigen Prioritäten?

Im Alltagsstress gelingt es Führungskräften oft nicht, ihre Vision in angemessener Form im Unternehmen zu verbreiten. Sie scheitern besonders an der Aufgabe, ihren Mitarbeiter:innen zu vermitteln, worauf diese ihre Bemühungen konzentrieren sollen.

Frage dich:

- Wie oft äußere ich mich zur Vision für mein Unternehmen?
- Habe ich drei bis fünf Hauptprioritäten mitgeteilt, mit deren Hilfe ich diese Vision verwirklichen möchte?
- Sind meine Mitarbeiter:innen in der Lage, diese Vision und die Prioritäten zu formulieren, wenn sie danach gefragt werden?

2. Stimmt mein Zeitmanagement?

Unternehmenslenker:innen müssen wissen, womit sie ihre Zeit verbringen. Außerdem sollten sie dafür sorgen, dass die eigene Zeiteinteilung (und die ihrer Mitarbeiter:innen) den Hauptprioritäten entspricht.

Frage dich:

- Womit verbringe ich meine Zeit? Ist dies für meine Hauptprioritäten angemessen?
- Womit verbringen meine Mitarbeiter:innen ihre Zeit? Deckt sich deren Zeiteinteilung mit den Hauptprioritäten des Unternehmens?

3. Gebe ich genug Feedback?

Häufig warten Führungskräfte mit dem Feedback bis zum Mitarbeitergespräch am Jahresende, anstatt ihre Mitarbeiter:innen direkt und unmittelbar zu coachen – ein großer Fehler. Umgekehrt sollten die Vorgesetzten Mitarbeiter:innen heranziehen, die ihnen auch während des Jahres Feedback.

Frage dich:

- Gebe ich rechtzeitig und direkt Feedback, auf welches meine Mitarbeiter:innen reagieren können?
- Gibt es fünf oder sechs Mitarbeiter:innen, die mir Dinge sagen, die ich vielleicht nicht hören möchte, die aber wichtig für mich sind?

Quelle: Harvard Business Manager (Okt. 2007) | Robert Steven Kaplan | Artikel: Spieglein, Spieglein an der Wand |

Spieglein, Spieglein an der Wand. Warum Selbstmanagement so wichtig ist!

Teste dich selbst – 7 Fragen für Manager:innen, die nachhaltig Erfolg sicherstellen möchten

4. Wer wird mein/e Nachfolger:in ?

Führungskräfte, die sich nicht aktiv um Nachfolgeplanung bemühen, delegieren wahrscheinlich nicht genug und könnten zu Entscheidungsengpässen werden. Wichtige Mitarbeiter:innen, die nicht aktiv gefördert und herausgefordert werden, verlassen das Unternehmen womöglich.

Frage dich:

- Habe ich mir – zumindest in Gedanken – einen oder mehrere potenzielle Nachfolger:innen ausgesucht?
- Coache ich diese Personen, und gebe ich ihnen anspruchsvolle Aufgaben?
- Delegiere ich genug? Bin ich zu einem Entscheidungsengpass geworden?

5. Muss sich etwas ändern?

Die Welt verändert sich ständig, deshalb müssen Manager:innen in der Lage sein, ihren Unternehmensbereich entsprechend anzupassen.

Frage dich:

- Ist die Gestaltung meiner Organisation auf die zentralen Erfolgsfaktoren des Unternehmens abgestimmt?
- Wie würde ich mein Unternehmen gestalten, wenn ich bei null anfangen müsste? Inwiefern würde sich die Neuorganisation von der aktuellen Gestaltung unterscheiden?
- Sollte ich ein Team aus Mitarbeiter:innen bilden, das diese Fragen beantworten und Empfehlungen für mich ausarbeiten kann?

6. Wie führe ich unter Druck?

Das Verhalten einer Führungskraft unter Stress beeinflusst die Kultur des Unternehmens und das Verhalten der Mitarbeiter:innen. Erfolgreiche Manager:innen müssen sich bewusst sein, was bei ihnen Stress auslöst, und ihr Verhalten in solchen Phasen so regulieren, dass ihr Handeln ihren Überzeugungen und zentralen Werten entspricht.

Frage dich:

- Durch welche Ereignisse gerate ich unter Druck?
- Wie verhalte ich mich unter Druck?
- Was signalisiere ich meinen Mitarbeiter:innen mit diesem Verhalten? Sind diese Signale hilfreich, oder untergraben sie den Erfolg meines Unternehmens?

7. Bleibe ich mir selbst treu?

Erfolgreiche Unternehmer:innen entwickeln einen Führungsstil, der den Anforderungen des Unternehmens gerecht wird – und zu ihren eigenen Überzeugungen und ihrer Persönlichkeit passt.

Frage dich:

- Liegt mir mein Führungsstil? Spiegelt er wider, wer ich bin?
- Besitze ich noch genügend Durchsetzungsvermögen, oder bin ich zaghaft geworden?
- Bin ich zu sehr auf politische Korrektheit bedacht?
- Verleitet mich die Sorge um meine nächste Beförderung oder meinen Bonus dazu, mich in Zurückhaltung zu üben oder zu zögern, meine Ansichten zu äußern?

Quelle: Harvard Business Manager (Okt. 2007) | Robert Steven Kaplan | Artikel: Spieglein, Spieglein an der Wand

“Owning our story and loving ourselves through that process is
the **bravest thing** we’ll ever do.”

– Brene Brown –