

„Nicht Führungskraft spielen ...“

Personalverantwortung, Menschen anleiten und führen – das ist für viele eine große Herausforderung. Die wenigsten werden als charismatische Anführer geboren. Wie machen es andere? PERSONAL IM FOKUS fragt in der Praxis nach, in dieser Ausgabe bei Gunther Wolf, Senior Executive Consultant, 51.

Mitarbeiter sind ...

... ein bedeutsamer Treiber von Unternehmenswert und -ergebnis sowie zentral für die Realisierung von unternehmerischen Strategien und Visionen.

Personalmanager sind ...

... diejenigen, die die Führungskräfte der Linie mit wirksamen Führungsinstrumenten ausstatten, Führungskompetenzen erheben und fördern.

Personalführung lernt man am besten ...

... durch intensive Beschäftigung mit führungspsychologischen und gruppensoziologischen Aspekten und deren Umsetzung in die Praxis.

Personal führt man erfolgreich durch ...

... intensives Befassen mit den individuellen Motiven, Lebensumständen und Verhaltensmustern der einzelnen Mitarbeiter und deren Berücksichtigung im eigenen Führungsverhalten.

Ein No-Go bei der Personalführung ist ...

... KITA: Motivieren durch „Kicks in the Ass“.

Schwere Personalentscheidungen treffen Sie am besten ...

... nachdem Sie geprüft haben, ob und was Sie durch den betreffenden Mitarbeiter noch alles lernen können.

Bemühen Sie sich im Umgang mit Personal um ...

... Authentizität. Nicht Führungskraft spielen, sondern Führungskraft sein und Führungs-Kraft zeigen.

Mit schwierigen Mitarbeitern sollten Sie vor allem ...

... prüfen, welche Ihrer eigenen Führungsverhaltensweisen zu welchem Verhalten des Mitarbeiters führen bzw. geführt haben.

Holen Sie sich Feedback, weil ...

... Sichtweisen aus verschiedenen Perspektiven den Blickwinkel aus unserer eigenen Position um wertvolle Aspekte ergänzen.



DAS UNTERNEHMEN

Die Wolf I.O. Group GmbH, kurz WIOG, bietet Unternehmen und Organisationen Lösungen zur Steigerung von Performance, Effizienz und Effektivität für eine nachhaltige Wertschaffung.

Wenn Sie kritisieren müssen, dann ...

... tun Sie es umgehend! Dabei gilt: Lob gern öffentlich, aber Kritik immer unter 4 Augen. Sagen Sie nicht nur, welches Verhalten Sie nicht möchten, sondern auch, welches Verhalten Sie stattdessen künftig sehen möchten.

Lob und Anerkennung sind ...

... noch ein kleines bisschen wirkungsvoller als Kritik.

Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter in schwierigen Situationen, indem Sie ...

... sie auf die Ziele fokussieren und von ihnen erarbeiten lassen, wie sie diese trotz der schwierigen Situation erreichen können.

Die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter ist ...

... Führungsaufgabe und auf die Strategien des Unternehmens auszurichten.

Das schönste Erlebnis mit Mitarbeitern ist ...

... immer wieder die erzielten Businessserfolge zu feiern.

Personalchefs möchte ich gerne sagen, ...

... dass sie ihre Personalabteilungen umgehend darauf vorbereiten sollen, eine der erfolgskritischsten Funktionen im Unternehmen darzustellen.