

Guten Tag Herr/Frau

Die einen sagen von sich aus, dass sie nicht führen möchten, weil sie sich dazu als noch nicht gut gerüstet einstufen, andere haben genug von der Unbill des Führens und möchten sich wieder auf eine anspruchsvolle Fachaufgabe ausrichten.

Bei denen, die führen möchten, lässt sich rasch unterscheiden zwischen wirklichen und selbsternannten Naturtalenten und solchen, die das Handwerk des Führens schulmässig erworben haben. Wenn man es wirklich wissen will, braucht es jedoch mehr als die unverfängliche Frage nach dem Führungsstil, den man anwendet und nach welchem man geführt werden möchte. Erstaunliches liefern ausgefeilte Fallstudien, die in Assessments angewendet werden.

Bewertet werden zum Beispiel:

- Werden nur Schlagwörter (kooperativ, situativ, ...) verwendet oder merkt man, dass eine Auseinandersetzung mit dem Thema stattgefunden hat?
- Stellt er/sie Führungsprinzipien in einen unternehmerischen Gesamtzusammenhang (Unternehmensziele, Abteilungsziele, Projektziele, persönliche Ziele) oder sind sie nur auf generelle Leistung und Verhalten ausgerichtet?
- Lässt sich ein Menschenbild herauslesen? Welches ist die Grundhaltung?
- Sind die Überlegungen geprägt von Menschlichkeit und Verständnis?
- Ist inneres Engagement und Herzblut damit verbunden oder werden nur nüchterne "blutleere" Prinzipien durchgesetzt?
- Wird eine generelle Abwehrhaltung sichtbar?
- Hat der Kandidat Erfahrungen mit dem Thema?
- Geht er differenziert vor oder reduziert er auf den Nenner "alle werden gleich behandelt"?
- Lässt sich der Kandidat wirklich auf das Thema ein?
- Nimmt er Probleme von Beginn weg ernst?
- Lässt er sich auf das Thema ein, interessiert ihn der Mitarbeiter als Mensch (oder nur als Produktionsfaktor)?
- Beansprucht er nötigenfalls fremde Hilfe (Vorgesetzten, Arzt,)
- Informiert er nach oben?
- Passen die Führungsprinzipien zum Kandidaten oder wirken sie angelernt?
- Versteckt er sich bei den Massnahmen hinter die Regeln des Hauses oder vertritt er sie angemessen und überzeugend?
- Sind die vorgeschlagenen Massnahmen mitarbeitergerecht?
- Wird dem Mitarbeiter unmissverständlich klar gemacht, woran er ist?
- Wieviel braucht es bis er/sie kündigt?
- Welches Niveau haben die vorgeschlagenen Massnahmen?

Sind diese Fragen für Sie generell oder aus aktuellem Anlass interessant? – Wenn ja, dürfen wir Ihnen eine Offerte für ein unternehmensspezifisches Assessment machen?

Freundliche Grüsse

Rolf Lutz