

Wir hoffen, dieser Leitgedanke unterstützt Sie beim Erreichen Ihrer Ziele:
[Newsletter in PDF-Form ausdrucken.](#)

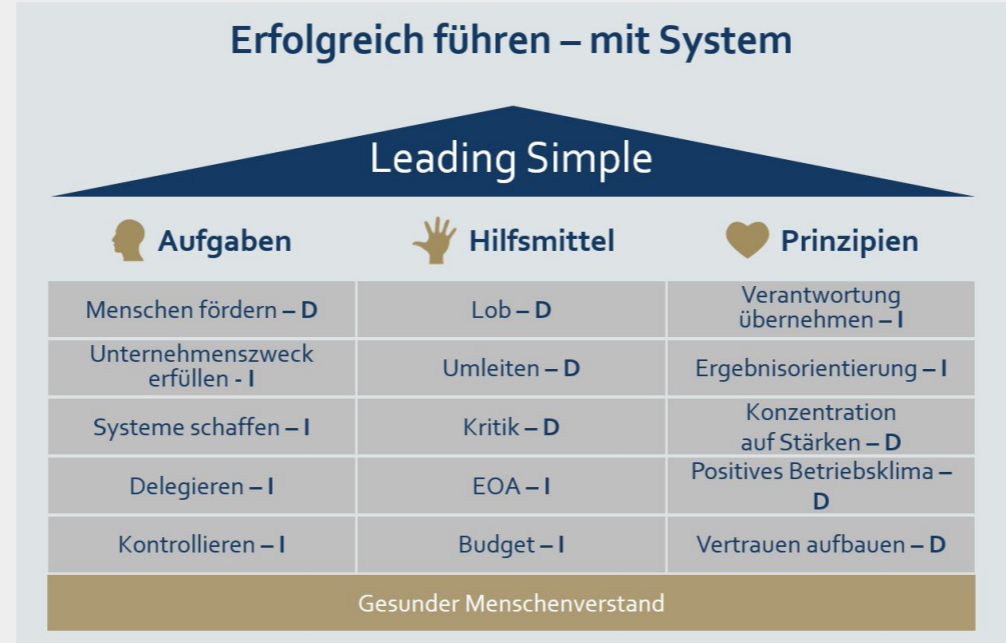
Newsletter-Serie „Leading Simple®“ – Teil 5

**Die fünfte Aufgabe einer Führungskraft:
Kontrollieren**



Stellen Sie sich vor, Sie sitzen im Auto und der Tacho funktioniert nicht. Sie können nur vage abschätzen, wie schnell Sie fahren. Auch Tank- und Temperaturanzeige sind ausgefallen. Sie haben keine Ahnung, wann das Benzin ausgeht. Sollte sich der Motor überhitzen, würde es erst auffallen, wenn es zu spät ist.

Diese Kontrollanzeigen im Fahrzeug dienen also als wichtige Orientierungshilfe. Gleiches gilt beim Thema Führung. Aus diesem Grund lautet die fünfte Aufgabe einer Führungskraft bei Leading Simple®: Kontrollieren.



Leading Simple® beschreibt ein einheitliches Führungssystem, das symbolisch für das Führen mit Kopf, Hand und Herz steht: Der Kopf möchte verstehen, was er tun muss – also welche Aufgaben wirklich entscheidend sind. Die Hand möchte wissen, womit sie zupacken soll – also welche Hilfsmittel der Führung zur Verfügung stehen. Das Herz orientiert sich am Warum, an Prinzipien und Werten.

Kaum jemand würde behaupten, dass Kontrollinstrumente beim Auto die Freiheit des einzelnen einschränken. Und doch empfinden einige Mitarbeiter und Führungskräfte Kontrollen als unangenehm. Viele Menschen in leitenden Positionen kontrollieren nicht gern – aus Angst vor den Reaktionen ihrer Mitarbeiter. Gleichzeitig fühlen Kollegen sich oft beobachtet und empfinden die Kontrolle als Misstrauen.

Fakt ist: Ohne Kontrolle können Führungskräfte Mitarbeiter weder fördern noch Aufgaben klug delegieren. Es wäre so, als sollten Menschen ohne die genannten Kontrollanzeigen Auto fahren. Wer nicht kontrolliert, fördert Schwächen und fordert Nachlässigkeit, Unvermögen, manchmal auch Missbrauch geradezu heraus.

Transparentes System

Wenn Chefs Mitarbeiter kontrollieren, fördern sie hingegen deren Stärken und ermöglichen optimale Leistung. Sicher gibt es Vorgesetzte, die Kontrolle als Machtinstrument missbrauchen. Sie wollen andere kleinhalten und Überlegenheit demonstrieren. Das sind freilich keine Leader, sondern Diktatoren. Ein Leader weiß: Ich muss für meine Mitarbeiter tun, wozu sie selbst noch nicht in der Lage sind. Kontrolle ist dabei eine ideale Hilfe.

Gleichzeitig haben Mitarbeiter ein Recht auf Kontrolle. Menschen, die den Gedanken nicht mögen, kontrolliert zu werden, haben häufig Angst vor Versagen und Ablehnung. Das legt sich, wenn Führungskraft und Mitarbeiter gegenseitig verstehen, dass es nicht ums Ausspionieren, sondern um Hilfe geht. Solche Sorgen lassen sich durch ein transparentes Kontrollsystem verringern. Wenn Mitarbeiter wissen, was sie erwartet, fassen sie Vertrauen. Angst müssten Mitarbeiter eher haben, wenn Chefs nicht mehr kontrollieren. Dann hätten sie keine Chance zur Korrektur und der Schaden fiele erst auf, wenn es zu spät wäre – und das Auto ohne Sprit ausrollt oder im Graben liegt.

Kompetenz an Ergebnissen messen

Führungskräfte sollten Kompetenz und Engagement kontrollieren. Kompetenz ist objektiv messbar und zeigt sich in Form von Ergebnissen. Dabei müssen Chefs natürlich unterscheiden, ob sie eine Arbeit zuvor zusätzlich delegiert haben oder ob sie ohnehin zum Aufgabenbereich des Mitarbeiters gehört. Wenn Führungskräfte richtig delegiert haben (siehe Newsletter [„Leading Simple®“ – Teil 4](#)), bleibt kein Raum für Missverständnisse. Die Ziele sind klar, die abgesprochenen Ergebnisse können zur festgelegten Zeit überprüft werden.

Bei alltäglichen Aufgaben sollten Führungskraft und Mitarbeiter gemeinsam die Kriterien für die Kontrolle festlegen. Hier zählen nur eindeutige Kriterien, damit beide Parteien klar feststellen können, ob eine Aufgabe erfüllt oder nicht erfüllt wurde. Besonders wichtig ist, dass Mitarbeiter lernen, sich selbst zu kontrollieren und eigenverantwortlich zu arbeiten. Dafür sind schriftliche Berichte sinnvoll. Dabei sollten regelmäßige Reportings Diener und keine Herren sein: kurz – maximal eine Seite – und gut lesbar. Jeder schriftliche Bericht, auf den ein Leader nicht reagiert, ist ein nutzloser Bericht. Der Verfasser wird glauben, er habe eine überflüssige Arbeit getan oder schlecht gearbeitet.

Engagement beurteilen – subjektiv, aber nicht willkürlich

Das Engagement zu kontrollieren, erscheint schwieriger. Es muss nach subjektiver Einschätzung beurteilt werden. Doch nur wenn ein Chef das Engagement eines Mitarbeiters beurteilt, weiß er auch, wie stark dessen Kompetenz kontrolliert werden muss. Es gilt: Je neuer ein Mitarbeiter und je niedriger das Engagement, umso mehr Kontrolle ist nötig. Dabei sollte Leader und Mitarbeiter klar sein, dass die Beurteilung zwar subjektiv, aber keinesfalls willkürlich ist. Am Glaubwürdigsten gelingt das, wenn eine Einschätzung mit Beispielen untermauert werden kann. Führungskräfte sollten Mitarbeiter beobachten und ihren Eindruck in Stichpunkten schriftlich festhalten. Folgende Faktoren können dabei hilfreich sein: Pünktlichkeit, Arbeitseinsatz, Ehrlichkeit, soziales Verhalten, Akzeptanz von Kollegen, Lernbereitschaft, Entwicklungsgeschwindigkeit, besondere Stärken, Konzentration, Ausdauer, Zuverlässigkeit ... Feedback zu diesen Punkten sollten Führungskräfte immer im persönlichen Gespräch vermitteln. Dabei helfen ihnen die Hilfsmittel Lob, Umleiten und Kritik, die Sie in den nächsten Newslettern kennenlernen werden. Bis dahin wünsche ich Ihnen viel Erfolg beim klugen Kontrollieren!

Ihr Boris Grundl

Wünschen Sie sich ein einheitliches und einfaches Führungssystem in Ihrem Führungsalltag? Dann buchen Sie jetzt Ihren Platz bei unseren Leading Simple® Seminaren:

Intensiv-Seminar „Leading Simple® – Erfolgreich DIREKT Führen“ – 7. bis 9. März - noch wenige Plätze frei!!!

Sie wollen wissen, wann Sie welchen Führungsstil anwenden und wie Sie ihn wirkungsvoll einsetzen? Und wie Sie es schaffen, dass Ihre Mitarbeiter gerne von Ihnen lernen? Führen von Mensch zu Mensch erfahren Sie im Intensiv-Seminar „Leading Simple® –Erfolgreich direkt Führen“ vom 7. (abends) bis 9. März 2019 im Achalm. Hotel in Reutlingen (Raum Stuttgart). [Hier](#) geht's zur Anmeldung.

Intensiv-Seminar „Leading Simple® – Erfolgreich INDIREKT Führen“ – 9. bis 11. Mai

Sie wollen wissen wie man klug und ergebnisorientiert kontrolliert? In diesem Seminar lernen Sie oben beschriebene Aufgabe in der Tiefe zu verstehen und anzuwenden. Hotel Freizeit In in Göttingen (Nähe Kassel). [Hier](#) geht's zur Anmeldung.

Weitere Termine:

Erfolgreich führen in Zeiten der Transformation – 29. März in Spaichingen - Impulsvortrag von Boris Grundl

Boris Grundl verfolgt ein faszinierendes Ziel: Zwei extreme Pole in Beziehung setzen und daraus Transformation schaffen. Doch was zeichnet erfolgreiches Führen in Zeiten der Transformation genau aus? Besuchen Sie am 29. März 2019 das Impulsevent „Erfolgreich führen in Zeiten der Transformation“ der Heppler Group und des Grundl Leadership Institut in der Stadthalle Spaichingen und erleben Sie Boris Grundl mit seinem Impulsvortrag live. Mehr Informationen finden Sie [hier](#).

Noch mehr starker Content zu den Themen Leadership und Verantwortung:

Kolumne: „Transparent beeinflussen“

Die Angst, nicht genug zu sein, lässt aggressive Menschen leicht zu Manipulatoren werden. Um diese Manipulatoren zu entlarven, hilft die Unterscheidung von Manipulation und Beeinflussung. Mehr zu diesem Thema lesen Sie in der aktuellen Kolumne von Boris Grundl in der [Frankfurter Rundschau](#).

Gastbeitrag: „Weg von der Schuldfrage“

Chefs sollen Mitarbeiter zur Eigenverantwortung befähigen. Allerdings wird bei der Auswahl von Führungskräften kaum überprüft, ob diese überhaupt in der Lage sind, Verantwortung zu übernehmen. Geschweige denn, ob sie den Unterschied zwischen Schuld und Verantwortung kennen. Mehr zum Sündenbock-Dilemma lesen Sie im Artikel von Boris Grundl auf [Human Resources Manager](#).

Neues bei „Grundls Gründe“

In der Videoserie „Grundls Gründe“ durchleuchtet Boris Grundl aktuelle Themen aus verschiedenen Perspektiven. Folgen Sie Boris Grundl auf [Facebook](#) oder [YouTube](#) und nutzen Sie die Möglichkeit, klarer zu differenzieren und klügere Entscheidungen zu treffen. Die neuesten Videos:

- [Handball Weltmeisterschaft - Siegen und Gewinnen](#)
- [Neujahr – Lernen und Transformieren](#)
- [Silvester – Umgang mit Gewohnheiten](#)

Neues auf „Führen und Wirken“

Mehr Führungsthemen finden Sie auf dem Blog des Grundl Leadership Institut unter [www.fuehren-und-wirken.de](#). Die neuesten Beiträge:

- [Wollen Sie verstehen oder verstanden werden?](#)
- [Der Charakter zählt](#)
- [Wohin fließt die Energie?](#)

Folgen Sie uns und entdecken Sie die Grundl-Welt



Sie erhalten diese Informationen, da Sie als Interessent in unserer Datenbank registriert sind.
[Hier können Sie sich abmelden.](#)