



Coaching-Letter Dezember 2009

Thema: „Wie wirken Sie als Führungskraft auf Ihre Mitarbeiter?“

&

einem Selbsteinschätzungsbogen

Michael & Karin Letters

vertrauliche Informationen für Führungskräfte in der Medizin



Zitat:

Einen Menschen lernt man nur kennen, wenn man ihm zuhört.

*© Peter Amendt, (*1944), Franziskaner*

Kontaktdaten:

5medical management GmbH

Geschäftsführerin: Karin Letter, Matthiasstr. 33a ; 41468 Neuss

Telefon: 02131- 133 11 66, Fax: 03222 2446404

www.5medical-management.de, info@5medical-management.de

www.5medqm.de,



Wie wirken Sie als Führungskraft auf Ihre Mitarbeiter?

Sich selbst und die eigene Wirkung auf die Mitarbeiter zu beurteilen - das ist eine der schwierigsten Aufgaben, vor der Sie als Führungskraft (Arzt) stehen. Doch eine realistische Selbsteinschätzung ist unumgänglich, wenn Sie Ihre Mitarbeiter motivieren und sicher zu Erfolgen führen wollen. Die Frage lautet: Wie kommen Sie zu diesem realistischen Bild von sich selbst und Ihrer Wirkung?

Hier ein paar leicht umzusetzende Tipps:

Möglichkeit 1: Der anonyme Fragebogen

Entwerfen Sie einfach einen kleinen Fragebogen für Ihre Mitarbeiter. Fragen Sie darin, wie Ihre Mitarbeiter Sie in den wichtigsten Eigenschaften, die eine Führungskraft haben sollte, beurteilt. Denken Sie aber auch an Eigenschaften, die in Ihrer speziellen Situation oder Branche wichtig sind. Service: Wir haben ein Muster vorbereitet, aus dem Sie sich passende Formulierungen für Ihren Fragebogen aussuchen können und das Ihnen Anregungen für die Gestaltung gibt. Diese Arbeitshilfe finden Sie auf Seite 3. Wichtig natürlich: Gestalten Sie den Fragebogen anonym, so dass die Mitarbeiter ihn ausfüllen und abgeben können, ohne identifiziert werden zu können. Nur so bekommen Sie ganz ehrliche Antworten.

Möglichkeit 2: Einfach Fragen

Bestimmt führen Sie regelmäßig Ziel- und Jahresgespräche einzeln mit Ihren Mitarbeitern im QM gesetzl. Vorgeschrieben). Machen Sie ein Doppelspiel daraus! Fragen Sie Ihre Mitarbeiter, in diesen Gesprächen nach deren Einschätzung von Ihren Fähigkeiten als Führungskraft. Stellen Sie in Ihren Mitarbeitergesprächen auch Fragen wie: Was erwarten Sie von mir? Gibt es auch etwas, was ich verbessern könnte?

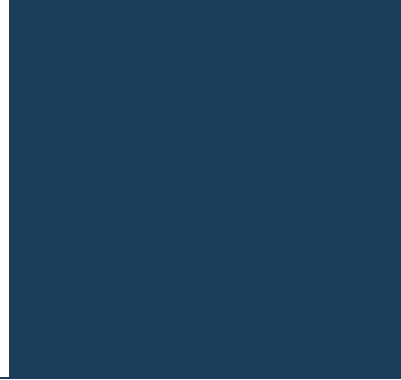
Die Antworten werden zwar nicht so ungeschminkt sein wie bei einem anonymen Fragebogen, aber wichtige Tendenzen und Stimmungen können Sie bestimmt ablesen.

Möglichkeit 3: Vom Kollegen einschätzen lassen

Eine gute Idee ist es auch, wenn Sie sich und Ihre Wirkung auf die Mitarbeiter von einem Kollegen einschätzen lassen. Wichtig dabei ist, dass Sie zu dem Kollegen ein ehrliches Vertrauensverhältnis haben, das nicht durch zu starkes Konkurrenzdenken geprägt ist.

Welche Eigenschaften Mitarbeiter an Führungskräften schätzen Befragungen liefern immer wieder die gleiche Liste von drei Eigenschaften, die Mitarbeiter von ihren Chefs erwarten:

1. **Berechenbarkeit:** Mitarbeiter mögen es, wenn die Führungskraft beständig ist, wenn der Chef/Arzt meint, was er sagt. Unbeliebt ist es dagegen, wenn man beim Chef nicht so genau weiß, woran man ist.



2. Offenheit: Der/die Mitarbeiter/in möchte wissen, wie ihn der Chef einschätzt. Er/sie mag es, wenn die Führungskraft ihm zeigt, wo er/sie steht.

3. Fähigkeit zur Anerkennung: Mitarbeitern ist es extrem wichtig, dass die Führungskraft/Arzt gute und herausragende Leistungen wahrnimmt und diese durch ehrliches Lob anerkennt. Doch Achtung: Ständiges Loben von Selbstverständlichkeiten kommt überhaupt nicht gut an!

Musterfragen Fähigkeiten als Führungskraft

In der folgenden Übersicht finden Sie Fähigkeiten, die für den Erfolg als Führungskraft wichtig sind. Lassen Sie sich von Ihren Mitarbeitern oder Kollegen in diesen Fähigkeiten einschätzen, um ein realistisches Bild von Ihrer Wirkung auf die Mitarbeiter zu bekommen.

Bitte beurteilen Sie, indem Sie die aufgezählten Eigenschaften mit folgender „Benotung“ bewerten: „-5“ = gar nicht bis zu „+5“ = immer zu 100 %											
	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
Kommunikationsfähigkeit mit Mitarbeitern											
Fehler beseitigen/kein 2. Mal tun											
Ideen/Kreativität											
Durchhaltevermögen/Ausdauer											
Fähigkeit zu motivieren											
Absprachen einhalten											
Zustandsmanagement/die eigene Stimmung im Griff haben											
Verantwortung akzeptieren											
Sprachliche Fähigkeiten/erklären											
Konzentration auf das Wesentliche											
Flexibilität											
Selbstvertrauen											
Initiative											
Genauigkeit bei der Übertragung von Aufgaben											
Zuverlässigkeit											
Kritikfähigkeit											
Wirkungsvolle Besprechungen führen											
Lob und Anerkennung für Leistung geben											
Geduld											