



Mein Tipp heute erfordert ein Verhältnis zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter, das bereits gut und vertrauensvoll ist. Sonst könnte es sein, dass sich der Mitarbeiter ein bisschen vorgeführt fühlt. Auf der Basis eines guten Vertrauensverhältnisses kann der „Sehtest“ beim Entscheidungen treffen allerdings grosse Fortschritte ermöglichen.

## Der etwas andere Sehtest

Mitarbeiter weiter zu entwickeln, die Entscheidungen nur zögerlich fällen, ist gar nicht so einfach. Das Entscheiden kann man jedoch üben und genau dafür können Sie mit dem Sehtest eine Hilfe zur Verfügung stellen. Greifen Sie dafür Beispiele aus dem Alltag regelmässig auf, um die Grösse und Bedeutung der Entscheidungen zu visualisieren.

Wenn ein Marketing-Assistent beispielsweise das Gut-zum-Druck einer Broschüre in den Händen hält, das bereits doppelt und dreifach Kontrolle gelesen ist, dann sollte er die Ausführung doch sicherlich in Auftrag geben, oder nicht? Oder soll er auf irgendwen warten? Sogar auf die Führungskraft? Lieber nicht, denn Führungskräften wird dann am meisten geholfen, wenn alle im Team ihre Aufgaben wahrnehmen und umsetzen. Mitarbeiter machen es sich diesbezüglich oft zu einfach, in dem sie Fragen, Projekte, Details oder kleine Entscheidungen doch noch mal mit zur Führungskraft nehmen, die dann nochmals das OK geben soll. Die Summe solcher „doch noch-Fälle“ kann gross sein und trägt schlimmstenfalls ein Stück dazu bei, dass Führungskräften der Kopf zu sehr gefüllt ist und dass sie dann selbst nicht mehr so leistungsfähig sind, wie sie es sein könnten.

Doch zurück zum Marketing-Assistenten: Wenn dieser nicht entscheidet, ordnen Sie die Tragweite dieser Entscheidung in einem Feedbackgespräch „per Sehtest“ ein. Die oberste Zeile steht für fundamentale Entscheidungen mit langfristigen Auswirkungen. Die zweite Reihe steht für wichtige Entscheidungen, die jedoch etwas weniger „dramatisch“ sind. Und so geht es weiter. Das Freigeben einer x-fach Kontrolle gelesenen Gut-zum-Druck-Vorlage entspricht „per Sehtest“ einer Entscheidung, die weit unten anzusiedeln ist, ungefähr in der vorletzten Zeile. Erklären Sie auch den Sinn der ganzen Vorgehensweise. Dieser besteht darin, dass alle sich gemäss ihren Talenten und Kompetenzen weiter entwickeln.

Ein Gruss aus dem Head Office für wertschätzendes, innovatives und konsequentes Führen!

Jörg Neumann



joerg@nzp.ch