



Checkliste:

In 5 Schritten vom Freund zum Chef



Hi! Ich bin Janett.

Mit der vorliegenden Checkliste erhältst du einen Schnelldurchlauf durch das Training „Vom Freund zum Chef“.

Natürlich gibt es zu jedem Punkt viel, viel mehr zu sagen, zu diskutieren und zu beleuchten, als du hier lesen wirst.

Folge mir auf Facebook und LinkedIn, wenn du noch mehr lernen möchtest.

Und wenn dir gefällt, was ich für dich aufgeschrieben habe oder wenn du eine Frage hast, melde dich!

jd@janettdudda.de
0173 - 15 56 576



Business photo created by katemangostar - www.freepik.com

In 5 Schritten vom Freund zum Chef:

1. Baue eine gute Beziehung auf

Es liegt in deiner Verantwortung, eine tragfähige Beziehung mit JEDEM Mitarbeiter zu haben (auch mit jenen, die du nicht so gut leiden kannst).

„Wir sitzen alle in einem Raum“ oder „Wir gehen jede Woche gemeinsam Mittag essen“ reicht bei weitem nicht aus.

Du lernst deine Mitarbeiter erst richtig kennen, wenn du dich zu regelmäßig 1:1 mit ihnen triffst.

Ich empfehle 30 - 60minütige Gespräche mit jedem einzelnen, 1x pro Woche.

Dieses 1:1 Meeting ist dein Führungsinstrument #1:

- du informierst dich über Fortschritte und Hindernisse
- du liest zwischen den Zeilen heraus, wie es dem Mitarbeiter geht
- du erkennst Talente und siehst schnell, wo der Mitarbeiter noch Hilfe braucht
- Du gibst dem Mitarbeiter das Gefühl, dass du ihn schätzt und wahrnimmst, was er leistet
- du hast Gelegenheit, alle kleinen Unstimmigkeiten der vergangenen Woche ZEITNAH anzusprechen, bevor sich ein größerer Konflikt aufbaut



Business photo created by katemangostar - www.freepik.com

In 5 Schritten vom Freund zum Chef:

2. Mach deine Erwartungen deutlich

Unklare Erwartungen sind in jeder Beziehung, also auch der Chef-Mitarbeiter-Beziehung, die größte Quelle von Missverständnissen.

Sicher hast du auch schon mal gesagt: „Es muss doch klar sein, dass man...“ oder „Jeder weiß doch, dass...“

NEIN. Es ist eben nicht klar.

Wenn du willst, dass abends die Heizung abgedreht wird, sag es. Wenn dich stört, dass deine Mitarbeiter ihre Zeit bei Slack oder bei Facebook verträdeln, mach eine Ansage.

Erzähl jedem Mitarbeiter am besten gleich an seinem ersten Tag in einem Erwartungsgespräch, wie du dir die Zusammenarbeit vorstellst.

Zum Beispiel: „Du kannst mich alles fragen, aber bring schon einen Lösungsvorschlag mit.“ oder „Es ist ok, wenn du etwas nicht schaffst, aber sag rechtzeitig Bescheid.“

Auch seine konkreten Aufgaben und Erwartungen bezüglich seiner Einarbeitungsphase gehören in dieses Gespräch.

Wenn du alles kurz zusammengefasst noch per Mail hinterherschickst, unterstreichst du die Wichtigkeit.



Business photo created by katemangostar - www.freepik.com

In 5 Schritten vom Freund zum Chef:

3. Diskutiere, wohin es geht!

Was sind lang- und mittelfristigen Ziele deines Unternehmens?

Worauf arbeitet ihr aktuell, also in den nächsten 3 – 6 Monaten, hin?

Wenn du diese Ziele festgelegt hast, befragst du **den Mitarbeiter in seiner Rolle als Experten für seinen Bereich**, was seine besten Ideen sind, um in seinem Bereich den Zielen ein Stück näher zu kommen.

Dies stiftet Sinn, denn so weiß jeder, wie er zum Unternehmenserfolg beiträgt.

Diese Ziele sind gleichzeitig die Prioritäten dieses Mitarbeiters, die ihm im Tagesgeschäft helfen, zwischen dringend und wichtig zu unterscheiden.

In deinen regelmäßigen 1:1 Meetings erkundigst du dich, wie du ihn dabei unterstützen kannst, diese Ziele zu erreichen.

Wenn notwendig, räumst du Hindernisse aus dem Weg, stellst Ressourcen zur Verfügung oder stellst die richtigen Fragen, um ihn dazu zu ermutigen, sein Ziel selbständig zu erreichen.



Geschäft Foto erstellt von rawpixel.com - de.freepik

In 5 Schritten vom Freund zum Chef:

4. Sorge für klare Verantwortlichkeiten

Jeder Mitarbeiter muss sich über diese 3 Dinge im Klaren sein:

- was sind seine Aufgaben
- wofür ist nur er allein verantwortlich
- was darf er selbst entscheiden

Prüfe einmal die Projekte, die sich ewig hinziehen – oft sind unklare Verantwortlichkeiten die Ursache.

Entscheidungen in Projekten, an denen mehrere Menschen arbeiten, werden manchmal hinausgezögert, weil niemand das Risiko tragen

möchte oder sich keiner so richtig zuständig fühlt.

Wenn du **pro Aufgabe genau einen Verantwortlichen** festlegst, hast du dieses Problem nicht.

Die Verantwortlichkeitsmatrix RACI hilft dir, die einzelnen Rollen und Verantwortlichkeiten in Projekten aufzuschlüsseln:

R	Responsible	Diese Person(en) arbeitet(n) an der Aufgabe bzw. dem Projekt
A	Accountable	Diese Person ist für das gesamte Projekt verantwortlich. Nachdem er sich mit allen C besprochen hat, trifft er die finalen Entscheidungen, und zwar allein. A ist immer nur 1 Person!
C	Consultant	C sind alle Personen, die relevanten Input für das Projekt oder diesbezügliche Entscheidungen haben. Sie müssen vom A angehört werden, bevor er Entscheidungen trifft.
I	Informed	Diese Personen werden lediglich über Entwicklungen und Entscheidungen innerhalb des Projekts informiert. Sie haben kein Mitspracherecht.





Business photo created by freepik - www.freepik.com

In 5 Schritten vom Freund zum Chef: 5. Harmonie schadet!

Spätestens hier zeigen mir alle einen Vogel. Die meisten Manager holen sich Führungskräftetraining, **um Konflikte im Team in Zukunft zu verhindern.**

Stelle dich der Realität: überall, wo Menschen zusammen treffen, wird es Konflikte geben. **Harmoniesucht führt zu faulen Kompromissen und mittelmäßigen Entscheidungen.** Schwelende, ungelöste Konflikte verringern die Produktivität enorm.

Wie im Unternehmen mit Konflikten umgegangen wird, liegt in der Verantwortung der Unternehmensführung. **Das Team spiegelt dir dein eigenes Konfliktverhalten.**

Deshalb musst du rechtzeitig ein für dein Unternehmen geeignetes Regelset etablieren, wie mit Konflikten umgegangen werden soll, z.B.:

1. Kritische Themen werden frühzeitig angesprochen, bevor sie überhaupt zum Konflikt werden.
 2. Es wird nicht ÜBER Kollegen gesprochen, sondern MIT Kollegen.
 3. Im Konfliktfall: ein klarer Ablauf, der allen bekannt ist, hilft, ein sachliches Gespräch zu führen, in dem alle Sichtweisen gehört werden.
 4. Im Konfliktgespräch: Ich-Botschaften, keine verbalen Entgleisungen, keine Unterstellungen oder Interpretationen.
- Teaminterne Konfliktbegleiter können bei 3. und 4. unterstützen.

Diese Regeln sind Bestandteil des Erwartungsgesprächs (siehe Seite 3). Übrigens: es wird dir schwerfallen, auf der Sachebene Konflikte zu lösen, wenn die Beziehungsebene (siehe Seite 2) nicht stimmt.