**Business Behavior Was einen guten Menschen ausmacht.**

**Nicht jeder ist zur Führungskraft geboren – aber jeder kann lernen, ein guter Chef zu sein.**

**Der Erfolg eines Unternehmens hängt von dessen Angestellten ab – und der Person, die diese anleitet. Ein guter Chef hat dementsprechend einen massgeblichen Einfluss auf die Arbeitsergebnisse seiner Mitarbeiter. Laut der These eines Stanford Professors lässt sich die Diskrepanz zwischen erfolgreichen und erfolglosen Betrieben sogar bis zu 15% auf das Verhalten des Chefs zurückführen. Dabei geht es allerdings weniger um dessen Fachkenntnisse, sondern vielmehr um seine Social Skills und einen guten Führungsstil – welcher sich mit den folgenden Tipps und einiger Übung leicht erlernen lässt.**

Lassen wir erstmal die Leute in diesem Video zu Wort kommen:

Verantwortung übernehmen – und abgeben

Der Chef ist Chef, weil er die Verantwortung trägt. Das bedeutet aber auch, Fehler auf die eigene Kappe zu nehmen und Misserfolge nicht auf die Angestellten abzuwälzen. Nur wer sich offen zu seinen Ausrutschern bekennt und aus diesen lernt, wird sich langfristig den Respekt und das Vertrauen seiner Mitarbeiter sichern – und so für ein gutes Betriebsklima sorgen. Gleichzeitig muss ein guter Chef aber auch in der Lage sein, Verantwortung an seine Mitarbeiter abzugeben und diesen gewisse Handlungsspielräume zu gewähren. Das vermittelt den Angestellten ein Gefühl von Vertrauen und Wertschätzung, hebt die Arbeitsmoral und trägt zu einer selbstständigen Arbeitsweise bei.

Loben nicht vergessen

dazu, gelegentlich auch mal streng mit seinen Angestellten umzugehen und ihr Verhalten oder ihre (Fehl-)Leistung zu kritisieren. Wer sich aber ausschliesslich darauf beschränkt, immer nur das Negative hervorzuheben und positive Leistungen voraussetzt, ohne sie anzuerkennen, wird seine Mitarbeiter mit großer Sicherheit nachhaltig demotivieren – und dadurch Ergebnisse provozieren, die weit unterhalb des Möglichen liegen. Deutlich bessere Leistungen können Chefs hingegen mit einem gezielten und (wichtig!) ernstgemeintem Lob an der richtigen Stelle erzielen.

Konstruktiv mit Fehlern umgehen

Jeder macht mal Fehler: Das gilt für Angestellte genauso wie für den Chef. Tut man als Boss aber so, als sei man selber unfehlbar und bestraft jeden kleinen Fehltritt seiner Angestellten hart, tut man sich keinen Gefallen; im Gegenteil. Damit erreicht man letztendlich nur, dass sich die Angestellten scheuen, Verantwortung zu übernehmen und eigene Ideen einzubringen. Das Ergebnis: Jeder ist bei der Arbeit so sehr darauf bedacht, ja nix falsch zu machen, dass jegliche Innovation, Kreativität und Motivation im Keim erstickt wird. Besser: Eine offene Fehlerkultur pflegen und mit Misserfolgen konstruktiv umgehen – schließlich ist noch kein Meister vom Himmel gefallen.

Mitspracherecht einräumen

Manch ein Chef mag denken, dass er nur dann respektiert wird, wenn alles nach seiner Pfeife tanzt und jede seiner Anweisungen ohne Nachfrage umsetzt wird. Dabei lässt sich der Zusammenhalt im Team (und dadurch auch die Effektivität der Arbeitsabläufe) deutlich verbessern, wenn Führungskräfte ihre Mitarbeiter um ihre Meinung fragen und sie in Entscheidungsprozesse einbeziehen. Das gilt besonders dann, wenn es um ein neues Projekt oder grundlegende Veränderungen im Betrieb geht. Können Mitarbeiter ihre eigenen Ideen und Vorschläge einbringen und vielleicht sogar selbstständig umsetzen, werden sie sich langfristig deutlich stärker mit ihrer Arbeit identifizieren und automatisch mehr Verantwortung übernehmen.

Klare Rollen verteilen

Kaum etwas behindert den reibungslosen und effektiven Arbeitsablauf im Betrieb so sehr wie Konflikte zwischen den Mitarbeitern. Diese entstehen aber vor allem dann, wenn Rollen und Aufgaben im Unternehmen unklar verteilt oder unscharf gegeneinander abgegrenzt sind. Die Folgen: Konkurrenz und Frust. Um das zu vermeiden, sollte ein guter Chef klare Spielregeln aufstellen. Diese sollten zum Beispiel genau festlegen, wie die Angestellten miteinander arbeiten wollen und wie die gemeinsame Kommunikation gestaltet werden sollte.

Słownictwo od Loben nicht vergessen

mal streng mit seinen Angestellten umgehen

ihr Verhalten oder ihre (Fehl-)Leistung kritisieren

immer nur das Negative hervorheben und positive Leistungen voraussetzen

seine Mitarbeiter mit großer Sicherheit nachhaltig demotivieren

Ergebnisse provozieren, die weit unterhalb des Möglichen liegen

Deutlich bessere Leistungen mit einem gezielten und (wichtig!) ernstgemeintem Lob an der richtigen Stelle erzielen

Konstruktiv mit Fehlern umgehen

unfehlbar sein

jeden kleinen Fehltritt seiner Angestellten hart bestrafen

Verantwortung übernehmen

eigene Ideen einbringen

jegliche Innovation, Kreativität und Motivation im Keim ersticken

eine offene Fehlerkultur pflegen und mit Misserfolgen konstruktiv umgehen

Mitspracherecht einräumen

nach seiner Pfeife tanzen und jede seiner Anweisungen ohne Nachfrage umsetzen

der Zusammenhalt im Team

die Effektivität der Arbeitsabläufe

deutlich verbessern

die Führungskräfte

ihre Mitarbeiter um ihre Meinung fragen und sie in Entscheidungsprozesse einbeziehen

ein neues Projekt oder grundlegende Veränderungen

ihre eigenen Ideen und Vorschläge einbringen

selbstständig umsetzen

sich langfristig deutlich stärker mit ihrer Arbeit identifizieren und automatisch mehr Verantwortung übernehmen

Klare Rollen verteilen

der reibungslose und effektive Arbeitsablauf

Konflikte zwischen den Mitarbeitern

Rollen und Aufgaben im Unternehmen unklar verteilen oder unscharf gegeneinander abgrenzen

klare Spielregeln aufstellen

die gemeinsame Kommunikation gestalten