



### **Das Schiff drehen – so geht's**

Für alle, die möglichst schnell den Weg aus der Chef-Falle suchen, sind hier noch einmal einige der wichtigsten Themen im Überblick.

#### **– Risiko Personalchef**

Etliche Personaler machen leider schlechte Arbeit und haben deswegen auch keinen besonders guten Ruf. Gerade im Bereich Personal dürfen Sie keine Kompromisse machen. Sie brauchen an dieser Stelle eine starke Führungspersönlichkeit.

#### **– Führungskräftebeurteilungsbogen**

In Kapitel 5 habe ich erläutert, wie Sie Führungskräfte »von unten nach oben« beurteilen. Führungskräfte, die nur auf der Hälfte der Zylinder laufen, sind ihr Gehalt nicht wert.

#### **– C-Führungskräfte entlassen**

Hart, aber gerecht: In Kapitel 11 haben Sie gelesen, wie Sie sich fair von einer Führungskraft trennen können, die dem Unternehmen mehr schadet als nützt.

#### **– Ziele sind der oberste Chef**

Es kommt erstens immer anders und zweitens als man denkt. Soll heißen: Es ist zwar nicht alles vorhersehbar, trotzdem braucht es messbare und machbare Ziele. Mein Satz dazu: Mit Zielen zu arbeiten bedeutet das Managen von Abweichungen.

#### **– Nur noch A-Mitarbeiter und A-Führungskräfte einstellen**

Ein mehrstufiger Einstellungsprozess hilft Ihnen, den richtigen Mitarbeiter oder Manager für die Anforderungen am jeweiligen Platz einzustellen. Für die ersten sechs Monate braucht es Meilensteine. Dazu ein professionelles Onboarding.

#### **– Chefs permanent weiterentwickeln**

Meine Kollegen und ich fordern nicht zum »Heuern und Feuern« auf. Doch wir wollen uns selbst und andere konsequent weiterentwickeln. Möglicherweise sind wir selbst noch nicht überall »A«. Wir sind aber auf dem Weg dorthin und behalten das Ziel immer im Blick. Auch ein Unternehmer, der von niemandem entlassen werden kann, muss sich selbst permanent weiterentwickeln. Er darf nie stehen bleiben.