



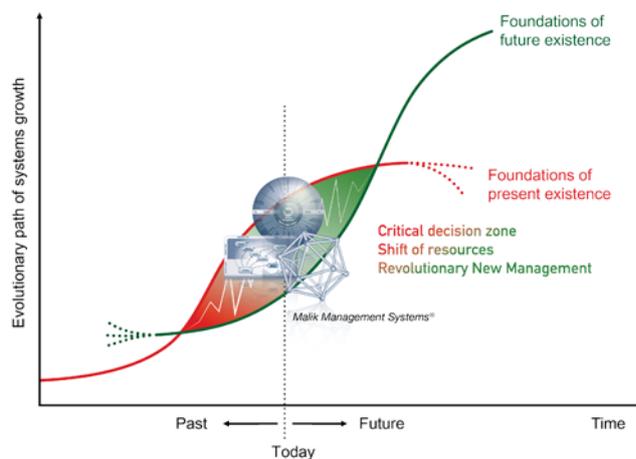
Malik Letter 17/2022 (29.04.2022) for Right and Good Management



Prof. Dr. Fredmund Malik:

Leadership - Regeln: Teil 2 //

Leadership Rules: Part 2



Die Grosse Transformation21™

The Great Transformation21™

Die Alte Welt wird durch eine Neue Welt verdrängt The old world is replaced by a new world

Imprint

ISSN 1662-2200 (Internet), Volume 29. Author: Prof. Dr. Fredmund Malik. © All rights reserved. The Malik Letter is protected by copyright. Reproduction, even only of extracts, and other types of further use only with the publisher's explicit consent. Quotations are permitted provided full details are given of the source.

Dieses pdf ist für Sie bearbeitbar: Sie können Textfelder und Notizen einfügen sowie den Text markieren, unterstreichen und hervorheben.

Leadership - Regeln II

Liebe Leserinnen und Leser, mit dieser MOM-Ausgabe setze ich das Thema der Leadership Regeln fort. Heute sind 4 weitere Regeln an der Reihe, die Regeln 3, 4, 5, und 6. In der darauf folgenden Woche gibt es dann noch die Ausgabe III zum selben Thema, das ich damit dann abschliesse.

3. Echte Leader zwingen sich zuzuhören

Die Betonung liegt auf „sich zwingen“, denn kaum einem fällt das leicht. Viele sind ungeduldig, weil sie davon überzeugt sind, im Kern richtig zu handeln. Sie wissen aber auch, wie wichtig gerade deshalb jene Informationen sind, die sie nur von anderen bekommen können, insbesondere von der Basis ihrer Organisation. Sie bringen immer wieder neu den Willen, die Zeit und die Selbstdisziplin auf, zuzuhören – weil sie auch wissen, dass sie ansonsten das *Vertrauen* ihrer Organisation verlieren würden. Oft hören sie nur kurz zu, denn meistens haben sie wenig Zeit. Aber in dieser kurzen Zeit hören sie für den anderen erkennbar aufmerksam zu.

4. Echte Leader machen sich selbst verständlich

Sie wissen, dass das, was *ihnen* selbst klar ist – *ihre* Sicht, *ihre eigene* Vorstellungswelt – anderen überhaupt nicht klar sein muss und oft auch gar nicht klar sein kann. Daher arbeiten sie ständig daran, sich den anderen verständlich zu machen. Sie wiederholen unermüdlich ihre wichtigen Botschaften, immer wieder aufs Neue, mit Geduld und Beharrlichkeit. Um sich verständlich zu machen, verwenden sie eine klare Sprache. Oft greifen sie zum besten Mittel der Kommunikation: *Sie machen die Dinge vor*. Sie führen durch ein Beispiel.

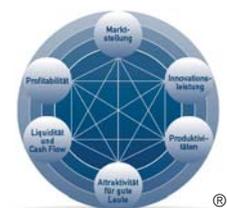
5. Wir statt Ich

Bei allen Erfolgen, die sie selbst haben, und bei aller Überzeugtheit, vieles besser machen zu können als andere, schmücken sich echte Leader nicht mit fremden Federn. Sie denken „*wir*“ statt „*ich*“. Sie wissen, was ihre Mitarbeitenden und die Organisation leisten, und sie erkennen das. Der Erfolg in der Sache ist ihnen wichtig, nicht ihr Erfolg als Person.

6. Keine Angst vor starken Leuten

Das gilt in alle Richtungen, gegenüber Unterstellten, gegenüber Vorgesetzten und gegenüber Kolleginnen und Kollegen. Sie wissen, dass nur die *besten Kräfte* genügen, um die grossen Herausforderungen der Organisation zu erfüllen. Sie tun daher alles, um beste Kräfte *anzuziehen*, sie zu *fördern* und sie an den richtigen Stellen *zum Einsatz zu bringen*. Sie werden möglicherweise hart, vielleicht auch brutal gegen Versuche vorgehen, ihre *Autorität* infrage zu stellen. Aber sie eliminieren starke Leute nicht aus Angst um ihre eigene Stellung. Das Versammeln von Schwächlingen, Günstlingen und Ja-Sagern ist ein sicheres Anzeichen für *schwache* Führung, das sich meistens schon früh zeigt. Echte Leader mögen keine Ja-Sager, die ihnen nach dem Munde reden.

NOTES



Central Performance Controls® (CPC®)
Die 6 Schlüsselgrössen für das gesunde Unternehmen

Wenn Sie mit Professor Malik diskutieren möchten:

MALIK BLOG
blog.malik-management.com

OR BY MAIL
info@malik-management.com

Liebe Leserinnen und Leser

Wir leben in der möglicherweise tiefgreifendsten Transformation der Geschichte. Sie stellt uns vor persönliche und unternehmerische Herausforderungen. Führungskräfte stehen vor neuen Entscheidungssituationen, für die es erst wenig Erfahrungen gibt.

Unsere Remote Programme befähigen Führungskräfte, das nötige Wissen für Management und Leadership in einer neuen Art zu erwerben, die um ein Vielfaches schneller und besser als herkömmliche Präsenz-Methoden ist.

Schreiben Sie mir bei Interesse eine kurze Mail.

Prof.Malik@mzsg.ch

//

Dear Readers

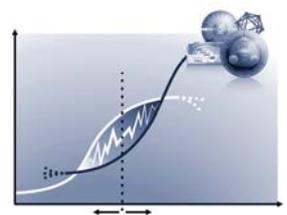
We are currently living through probably the most profound transformation in history. It poses personal and corporate challenges like never before. Executives are faced with new decision-making situations for which there is only little experience.

Our Remote Programs enable executives to acquire the necessary knowledge for management and leadership much faster and better than with the conventional methods.

Please send me a short email to learn more about it.

Prof.Malik@mzsg.ch

NOTES



The Great Transformation21™
from the Old World to the New World

Wenn Sie mit Professor Malik diskutieren möchten:

MALIK BLOG
blog.malik-management.com

OR BY MAIL
info@malik-management.com

Leadership Rules II

Dear readers, with this issue of MOM I am continuing the topic of the Leadership Rules. Today it is the turn of 4 more rules, numbers 3, 4, 5, and 6. In the following week there will be issue 3 on the same topic, which I will then conclude.

3. Real leaders force themselves to listen

“Force themselves” should be emphasized, for few find it easy. Many leaders are impatient because they are convinced that their actions are, at heart, right. Yet they also know just how important this makes the information that they cannot themselves obtain, particularly that from the bottom of their organizations. Time and again, they muster the will, the time, and the self-discipline to listen—because they know that otherwise, they stand to lose their organization’s *trust*. Often, they listen only briefly, for they are usually pressed for time. But in that short time, they are noticeably attentive.

4. Real leaders make themselves understood

They know that what is obvious to themselves—*their* views, *their* ideas and imaginings—are by no means as clear to others, nor, as a rule, can they be. That’s why they are constantly working on making themselves understood by others. They tirelessly restate their core messages, again and again, patiently and tenaciously. To make themselves understood, they deploy clear language. Often, they avail themselves of the clearest means of communication of all: *They demonstrate what they mean*. They lead by example.

5. We, not I

For all their well-earned achievements and all their conviction of being abler than others in many respects, real leaders will not take credit on behalf of others. They think in terms of “we”, not “I”. They understand the contributions made by their employees and the organization as a whole, and they *recognize* them. Their concern is with the success of their cause, not their own personal success.

6. Unafraid of strong people

This applies in all direction, with regard to superiors and inferiors, equals and colleagues. Leaders know that only the *best people* are capable of meeting an organization’s big challenges. Therefore, they will do anything to *attract* the best people, to support and *promote* them, and to set *them to work* where they are needed most. They may respond in a tough, even harsh manner to attempts at undermining their *authority*. But they will not eliminate strong people out of fear for their own position. To gather weaklings, favorites, and yes-men around oneself is a sure sign of *weak* leadership, and can often be detected early on. Real leaders don’t care for yes-men who parrot their every word.

NOTES



Malik ManagementSystems®

Wenn Sie mit Professor Malik diskutieren möchten:

MALIK BLOG
blog.malik-management.com

OR BY MAIL
info@malik-management.com