



12 Fragen an ...

Name: Claudia Zeimes	Funktion: Leitung Personal und Compliance
Führungserfahrung in Jahren: 8 Jahre	Unternehmen: Energieversorger
Ihr Motto/Leitsatz als Führungskraft ist...	...„Der vernünftige Mensch passt sich seinem Umfeld an. Der unvernünftige Mensch passt sein Umfeld an sich an. Jeglicher Fortschritt entsteht durch die unvernünftigen Menschen.“ (Geführte Übertragung von Verantwortung mit Blick auf Mensch und Ergebnis)
Wie beschreiben Sie Ihren Führungsstil ?	Es gibt nicht den einen Führungsstil, partizipativ, fair, sowie fördernd und fordernd, Balance wirtschaftliche Ergebnisse und Mitarbeiter
Was ist/war Ihre wichtigste Führungserfahrung ?	Vertretung des Geschäftsführers in einer Phase des kompletten Wandels des Unternehmens mit unterschiedlichen Einzelherausforderungen und einer Themenfülle
Was ist/war Ihre größte Herausforderung als Führungskraft?	Als Personalchefin ein Unternehmen im Turnaround zu begleiten mit den Entscheidungen, die solche Phasen mit sich bringen und es trotzdem gefühlt gut und mit Anteilnahme zu tun
Was ist Ihr Erfolgsgeheimnis ?	Empathie, ehrliches Interesse am Gegenüber, offene, vertrauensbildende Kommunikation, Kompetenz und Rückgrat, gepaart mit der Erkenntnis auch „herausragende“ Schwäche zu haben. Und, zu akzeptieren, dass Männer Macht anders ausdrücken und dass uns Frauen das nicht verschrecken darf.
Wann ist Führung richtig leicht für Sie?	Wenn flow im Team herrscht und alle sich nach Stärken einbringen und entwickeln können und die Themen „voranfliegen“
Wie treffen Sie Ihre wichtigen Entscheidungen ?	Intuitiv nach rationaler Analyse und dem Hören verschiedener Gesprächspartner, meist spontan, schwups ist die Erkenntnis da, was ich tun möchte und sich richtig und gut anfühlt. Aber auch Mut zur

	Lücke und die 80-/ 20-Regel (Pareto-Prinzip), mit einem Mitteleinsatz von 20% lassen sich 80% der Probleme gut lösen.
Welchen Fehler als Führungskraft würden Sie heute im Nachhinein nicht mehr machen?	In den Situationen, in denen es notwendig ist, nicht mit der notwendigen Konsequenz vorzugehen und, in einem anderen Fall, nicht genügend eigenen Raum den MitarbeiterInnen zu lassen
Was raten Sie jemandem, der in Kürze in eine Führungsaufgabe kommt?	Sich einen Mentor zu suchen, der für seine Fragen offen ist und ihn gerne unterstützt. Sich auf Stärken konzentrieren, bei sich selbst und den Mitarbeitern, Werte kennen, Rolle klären und Erwartungen und Anforderungen gegenseitig abstecken. Auf das Innerste hören
Wie würden Ihre Mitarbeiter Sie als Führungskraft beschreiben?	Kooperativ, sie schätzen die offene Diskussion mit mir, den gegenseitigen Respekt und dass sie das Gefühl haben eingebunden zu sein und mitsprechen zu dürfen. Sie schätzen, dass es Freiheiten gibt, die Dinge/ Themen selber zu regeln, da wo es in ihrem Rahmen/ ihren Möglichkeiten steht und gehört zu werden. Geistige wendig, denkt in Möglichkeiten, Ansätzen und vermittelt andere Sichtweisen.
Welche Unterstützung nutzen Sie in für Sie herausfordernden Führungssituationen?	Vertraute Gesprächspartner (auch ein Gespräch mit meinem geschätzten Chef, der immer noch einen anderen Weg kennt, wenn ich denke, ich wäre schon alle gegangen), deren Rat ich schätze und mit denen ich die Situation versuche in alle Richtungen zu durchleuchten, bei denen ich Schwächen zeigen kann und frei diskutieren kann
Ihre Assoziationen zu.. ...in einem Satz:	Macht, Zielen und Work-Life-Balance: Positive Macht kommt von Machen und ermöglicht es, gemeinsam Ziele zu erreichen ohne die Work-Life-Balance zu gefährden, weil man es gerne macht und auf sich und aufeinander achtet

Vielen Dank Frau Zeimes!

Vielen Dank, Frau Zeimes!



Die Münchner FührungsWerkstatt bietet Ihnen pragmatische, schnell umsetzbare und wirkungsvolle Impulse für Ihren Führungsalltag