

Ein Weckruf von Professor Günther H. Schust (SCOPAR GmbH)

Die 10 Geheimnisse „zeitgemäßer“ Führung

Der globale Wettbewerb ist schon längst ein Wettbewerb der vernetzten Führungsfähigkeit geworden. Doch das „WIE“ befindet sich im Wandel: Wie können Führungskräfte den Anforderungen begegnen und neue Generationen von Mitarbeitern wirksam in das 21. Jahrhundert führen? Wie können Führungskräfte beim Tempo der Entwicklung digitaler Technologien und Innovationen mithalten? Wie können Führungskräfte dem komplexen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel gerecht werden? Wie können Führungskräfte Ihre teilweise verlorene Akzeptanz zurückerlangen? Was dafür notwendig ist, verraten folgende 10 Tipps.

1. Führung bedeutet: Wertebasierte Suche + Auswahl der Leistungsträger

Jede Führungskraft hat eine sehr subjektive Vorstellung vom Aussehen und von der „Persönlichkeit“ eines Kandidaten oder einer Kandidatin. So kommt es, dass Führungskräfte bei der Personalsuche und -auswahl immer die gleichen Muster anwenden und sehr leicht Menschen „aufsitzen“, die wie ein Chamäleon ihre Einstellung dem geforderten Denken und Handeln anpassen. So entspricht nur jeder siebte Mitarbeiter den Erwartungen der Unternehmen und ob es mit der „Chemie“ stimmt und der Mitarbeiter überhaupt ins Team passt, zeigt sich erst später. Erfolgreiche Führungskräfte haben dies längst erkannt und wenden daher unser wertemetrisches Evaluationsverfahren für die Personalauswahl an, um teure Fehlbesetzungen zu vermeiden.

2. Führung bedeutet: Sich selbst führen können

„Wer andere Menschen führen will, muss sich erst selbst führen können“, so die These von Professor Dr. Lutz von Rosenstiel, LMU Universität München. D.h. auch, dass man sein eigenes (Lebens-)Projekt

und die dazugehörigen Prozesse sinnhaft entscheiden, gestalten und leben können muss. Die Führungskraft ist als Vorbild für den „roten Faden“ verantwortlich, dass die Beteiligten/Partner auch „in Rom ankommen“ und das „Was“, „Wofür“, „Wie“ und für „Wen“ glaubhaft beherrschen. Sich selbst führen zu können, bestimmt damit nicht nur die Qualität unserer Zukunft, sondern auch unseres ganzen (Berufs-) Lebens.

3. Führung bedeutet: Realisierungs- und Handlungskompetenz

D.h. Gesundes Arbeiten in agilen, interaktiven Strukturen und gemischten (männlichen / weiblichen) Teamkonstellationen, ohne Rücksicht auf Status, Position und Alter.

Führung erhält dadurch eine neue Dimension, wenn sie nicht mehr festlegt, verdichtet und kontrolliert (Kontrolle zerstört übrigens Vertrauen!), sondern initiiert, Handlungsräume aufzeigt und emotional Visionen fördert. Zu stark verbreitet sind aber Verhaltensweisen der Führungskräfte, die das Arbeiten „verordnen“ (Müssen!) und damit auf Dauer demotivierend wirken und auch krank machen. Wer seinen

Mitarbeitern kein störungsfreies Arbeitsumfeld zugesteht, kann nicht erwarten, dass gute Arbeit geleistet wird. Aber wer den Puls an der Belegschaft hat, kann wesentlich früher Ängste erkennen und das Reservoir des „WIR-Gefühls“ nutzen.

4. Führung bedeutet: Sich und andere hierarchiearm zu vernetzen

Arbeiten und Organisieren und Lernen in horizontalen, hierarchiearmen und interdisziplinären (IT-) Netzwerken wird die intelligente Arbeitsweise der Zukunft, weil diese am besten geeignet ist, Herausforderungen und Wachstumspotenziale zu bewältigen. Dies erfordert aber auch Menschen, die bereit sind ihre Arbeit und Ihr Wissen mit anderen zu teilen. Die Geschwindigkeit der Realisierung von Projekten und neuen Innovationen steigt um das Dreivierfache und damit natürlich auch Gewinn und Rendite (siehe Korn/Ferry International: Leadership-Study for the 21st Century).

5. Führung bedeutet: Kommunikations- und Kooperationsstärke

Bei der Kommunikation mit Menschen erzielen wir immer eine Wirkung. D.h. wir Menschen „kommunizieren immer“ (=Eigenbild) – ob mit Augen, Gestik, Mimik, mit dem ganzen Körper, der Kleidung, den Umgangsformen und unserer Sprache. Ein Feedback anderer Menschen kann dann als „Spiegel“ sehr hilfreich sein, wie wir wirken. Nur durch Feedback können wir letztlich unser Verhalten erkennen - und wenn wir es wollen, dann auch ändern. Wenn uns aber keiner mehr sagt, wie er/sie uns wahrnimmt, versteht und erlebt hat (=Fremdbild), dann werden wir nie dazulernen, ehrlich kommunizieren und kooperieren.

6. Führung bedeutet: Unterstützung und Förderung der Mitarbeiter

Realisiert wird nur was auf echte Resonanz und Verständnis stößt. Empathie und Einsicht werden daher immer bedeutsamer. Um erfolgreiche Projekte zu gestalten, muss er/sie auch in seiner veränderten Anspruchshaltung akzeptiert werden. Fest steht, dass der Führungsanspruch nicht mehr durch Hierarchie und Machtstrukturen aufrechterhalten werden kann, sondern durch die Freisetzung von Talenten und Leidenschaften (Energie). Indem man durch unterstützendes Führen andere erfolgreich macht, kommt man zu einer Vertrauenskultur, in der es dann auch Spaß macht zu arbeiten.

7. Führung bedeutet: Selbstbestimmung und Wertschätzung

(Selbst-)Motivation ist an Wertschätzung und Selbstbestimmung (= intrinsische Anreize) gekoppelt. Gehalt und andere materielle Anreize (= extrinsische Anreize) haben nur eine kurzzeitige Wirkung und nehmen daher auf Dauer ab. Z.B., einer schwachen Führungskraft wird es in der Regel nicht gelingen Menschen intrinsisch zu motivieren. Sie muss dies immer wieder mit materiellen Anreizen tun. Der Mitarbeiter wird somit „gekauft“ und abhängig gemacht. Autonomie in der Arbeit wird aber bei wissensbasierten Arbeitern jedoch immer wichtiger.

8. Führung bedeutet: Zeitgemäße Anreizsysteme schaffen

Was wir häufig übersehen ist, dass sich nicht nur der Kunde oder Konsument verändert haben, sondern

auch die Menschen, deren Vorstellungen und Lebensformen sich ändern und dadurch auch neue Bedürfnisse verwirklicht bekommen wollen. Eigenverantwortung und Entscheidungsfreiraum bestimmen somit den Grad der Einsatzbereitschaft und Solidarität der Mitarbeiter. Wer wirklich „High Potentials“ im Unternehmen halten und vom Abwandern an die Konkurrenz abhalten will, lässt sie an der dauerhaften Wertentwicklung des Unternehmens teilhaben, so dass diese auch zu „Mitunternehmern“ werden. Abgehobene Löhne und Gehälter sind daher kontraproduktiv. Im Vordergrund stehen eher Akzeptanz, Weiter-Entwicklung, Familie, Mitsprache, Kultur und Führung.

9. Führung bedeutet: Ethisches / Ehrliches Verhalten aller Beteiligten

Erbitterte Wettbewerber arbeiten schon längst „hinter den Kulissen“ eng zusammen (siehe z.B. Automobilindustrie). So haben heute ethische / ökologische Compliance-Verstöße eine eindeutige Auswirkung auf die Zusammenarbeit und das Kauf- und Konsumverhalten. Vertrauen lässt sich aber nicht kaufen und verlorenes Vertrauen nur sehr schwer wieder zurückgewinnen. Ohne Vertrauen können wir keine kreativen Gestaltungsräume schaffen und damit keine Alleinstellungsmerkmale für die ökologische Zukunft.

10. Führung bedeutet: Interdisziplinäre Fortbildung

Menschen lernen und wachsen an komplexen Aufgaben und Herausforderungen. Sie wenden gerne ihr erworbenes Wissen an und generieren dadurch wieder „neues“ Wissen und Erfahrungswerte. Eine hierarchiefreie Wissensvernetzung kann somit eine

hohe Lernkurve bei Mitarbeitern und Führungskräften erzeugen – gleich welchen Alters. „Daher brauchen wir“ open-minded People“, die nicht nur IT-affin sind, sondern auch Expertise in Prozess und industrieller Produktion haben. Unsere Expertenteams arbeiten an neun verschiedenen Locations - weltweit... müssen daher das interdisziplinäre Teamarbeiten beherrschen.“ (Interview: Leadership in digital Transformation mit Dr. –Ing. Rainer Kallenbach, CEO BOSCH Software Innovations GmbH). Sollen solche Netzwerkstrukturen funktionieren, braucht es auch eine mentale Transformation in den Köpfen der Führung: „The Top Companies illustrates a new worldview. They cycle leaders onto to training programs every two years to spread knowledge, in order to perpetuate and preserve what’s best in their Corporate Culture“ (siehe Hay Group, International Study for Leadership).

Fazit:

Es ist die Qualität unserer (eigenen) Führungsfähigkeit, die die Qualität unserer Zukunft, unseres (Berufs-) Lebens, unseres gesellschaftlichen Niveaus und das unserer Umwelt bestimmt. Leider widmen sich Manager lt. Studie von Czipin&Proudfoot nur zu 23% Ihrem eigentlichen Kerngeschäft: der Führung. Bis zu 43% Ihrer Arbeitszeit entfallen auf administrative Tätigkeiten. Der Rest sind dabei Meetings und Reiseaktivitäten. Führung besteht aber aus drei Schlüsselfaktoren: Mensch, Prozess und Wissen. Es ist die Fähigkeit mit anderen intelligent / fair / vertrauensvoll kommunizieren zu können. Denn die Schlüssel- und Wissenspotenziale in der Organisation wollen ernst + mitgenommen werden. Wenn es dabei gelingt, Widerstände gegen Neuerungen und Konflikte konstruktiv zu überwinden, Unterstützung (auch von außen) zu holen sowie gute und faire Umgangsformen zu leben, hat in Zeiten des disruptiven Wandels nichts zu befürchten.

Insbesondere, wenn in den Teams die nachhaltigen und ethisch-moralischen Werte des „ehrbaren Kaufmanns“ gelebt werden – dann haben alle „zeitgemäße“ Führung wirklich verstanden.

Autor

Prof. Günther H. Schust ist DKfm, DWI, Ex. MBA Uni St.Gallen/Schweiz. Er ist Human Performance Consultant, Trainer und Weiterbildner. Mitarbeiterführung ist einer der Schwerpunkte, mit dem er sich seit über 20 Jahren beschäftigt. So ist er Dozent für Leadership an mehreren Hochschulen in Bayern und in der Schweiz. Auch begleitet er namhafte Firmen bei ihrem Wachstum, der Suche + Auswahl von (IT-) Experten und Führungskräften. Mit seinen Kollegen realisiert er u.a. den „Iterativen Führungsschein“, für (angehende) Führungskräfte. Sein eBook „Führung 5.0:

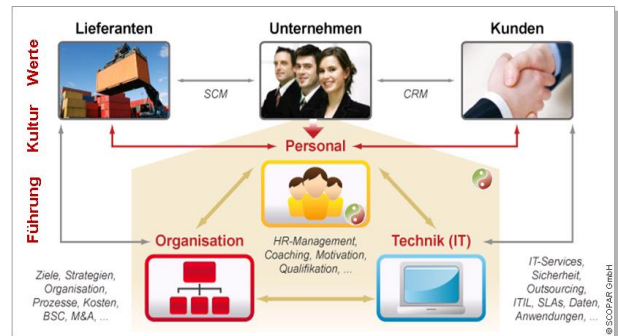


Intelligent vernetzen – unterstützen - entfalten“ ist kostenlos im Internet herunterladbar oder unter www.bookboon.com

Unternehmensberatung mit Blick fürs Ganze

Gut beraten: 100 % der Kunden empfehlen SCOPAR weiter!

- ✓ wissenschaftlich fundierte Beratung, Coaching, Gutachten mit dem Blick fürs Ganze
- ✓ Strategie, Konzeption und Umsetzung aus einer Hand
- ✓ neutral, pragmatisch und nutzenorientiert
- ✓ 60 erfahrene Manager, renommierte Wissenschaftler, exzellente Berater
- ✓ Know-how-Vorsprung von zwei bis drei Jahren



Menschlich, nachhaltig und nutzenorientiert - stets mit Blick fürs Ganze -
so unterstützen wir Sie gerne in den Bereichen:



Management-Consulting: Strategie-, Organisationsentwicklung, Prozessoptimierung, Turnaround, SCM – Supply Chain Management, Marktanalysen, Vertrieb, Marketing, Kundenbefragung, Controlling – BSC/KPI, CRM – Customer Relationship Management, Changemanagement, Innovations- und Technologiemanagement, Nachhaltigkeit (people, planet, profit), CSR ..



IT-Consulting: Strategie, Governance, Business Alignment und Kundenmanagement, Portfolio- und Servicemanagement, Sourcing, Ausschreibung, Technologiereviews, IT-Controlling und Leistungsverrechnung, IT-Optimierung (Infrastruktur, Applikationen und Betrieb), Toolauswahl und -implementierung, Datenqualität, SW-Engineering (Strategien, Methoden, Prozesse, Werkzeuge) ..



HR-Consulting: Personalentwicklung, Steigerung der Leistungsbereitschaft, -fähigkeit und -möglichkeit, Führungskräftecoaching, Einzelcoaching, Gruppencoaching, Mitarbeiterbefragung, Leistungsmessung und leistungsorientierte Vergütung, Optimierung aller Personalprozesse, Assessment, 360°-Feedback, Employer Branding, Demografischer Wandel ..



H2B-Consulting: Gesundheit, Motivation, Qualifikation der Mitarbeitenden und des Unternehmens, ganzheitliches und integriertes Gesundheitsmanagement, betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), Personalentwicklung, Leistungsbereitschaft, Leistungsfähigkeit, Team Building, Unternehmenskultur, Werte, Betriebsklima, Employer Branding, Health Care Management ..

Falls Sie Fragen haben, so freuen wir uns auf Ihren Anruf ..

Unter <http://www.scopar.de/unternehmen/leistungen-downloads/> finden Sie eine Vielzahl von Methoden und Konzepten, die für Sie und Ihre Arbeit hilfreich sein können - kostenlos und zum Direct-Download.



SCOPAR GmbH

Klara-Löwe-Straße 3 • D - 97082 Würzburg

Fon: +49 - 931 - 45 32 05 00 • Fax: +49 - 931 - 45 32 05 05

E-Mail: info@scopar.de • Web: www.SCOPAR.de