

WIR HABEN EIN FÜHRUNGSPROBLEM!

Von René Michael Weber

«Wir haben ein Führungsproblem!» Sicher haben Sie diese Aussage schon gehört oder vielleicht sogar selbst getätigt. Sie taucht in Unternehmen häufig und auf vielen Ebenen auf. Die Geschäftsleitung meint damit oft das mittlere Management, dem es scheinbar nicht gelingt, die Beschlüsse der ersten Ebene auf den Boden zu bringen. Die Mitarbeiter sprechen entweder über die von der Basis abgehobene Geschäftsleitung, die zu wenig Einblick in das «wahre Leben» der Organisation hat, oder von ihrem direkten Vorgesetzten, der häufig viele Aufgaben, jedoch nicht die erforderlichen Entscheidungskompetenzen hat. Das macht ihn zum «zahnlosen Tiger». Die mittleren Führungskräfte vermissen meist Orientierung und Unterstützung. Sie sehen: Führungsprobleme sind vielschichtig. Die Lösung ist es auch.



Klare Haltung

Wenn wir uns mit der Frage beschäftigen, was diejenigen Führungskräfte auszeichnet, die Mitarbeiter tief beeindruckt und einen starken Einfluss auf deren persönliche Entwicklung haben, werden zum Beispiel Eigenschaften wie «berechenbar», «verlässlich», «motivierend», «offen», «veränderungsbereit», «wertschätzend» oder «aktiv» genannt. Verorten lassen sich diese vor allem im transformationalen Führungsansatz. Führungskräfte sollen sich vorbildlich verhalten, inspirierend motivieren, intellektuell anregen und individuell behandeln. Die Mitarbeiter und Vorgesetzten fordern von ihren Führungskräften eine klare Haltung. Wie gelingt das? Wie sorgt man für Orientierung? Wie ist man optimal sprechfähig?



Club 55

Reflexion

Ich lade Sie ein, sich mit elf zentralen Fragestellungen zu beschäftigen. Das Ziel ist, Ihr Unternehmen in der folgenden Darstellung auf nur einer Seite abzubilden. Wenn Sie sich systematisch mit dem normativen Rahmen, den strategischen Zielen und den zentralen Herausforderungen Ihres Geschäftsmodells befassen, wirkt sich das äusserst positiv auf Ihre Führungsarbeit aus. Denn Ihre Antworten helfen Ihnen, klar zu argumentieren. Sie können damit erklären, wohin es geht, warum, wie genau und was Ihre Mitarbeiter davon haben. Am besten, Sie legen sofort los. Schreiben Sie direkt in das Haus rechts. Welche Fragen können Sie spontan und eindeutig beantworten? Bei welchen Fragen fällt Ihnen das schwer? Was ist Ihnen unklar? Was ist vielleicht im gesamten Unternehmen nicht beantwortet? Prüfen Sie Ihre Aussagen kritisch und vergleichen Sie diese idealerweise mit denen von Kolleginnen und Kollegen auf den verschiedenen Ebenen.

Ich wünsche Ihnen wertvolle Erkenntnisse und viel Spass! Wenn Sie Interesse an Feedback haben, schicken Sie einen Scan an:

www.rmwconsult.com

Vision Was für ein Unternehmen sind wir in 10 Jahren?
Strategische Ziele Welche Ziele wollen wir für unsere wichtigsten Anspruchsgruppen erreichen?
Geschäftsmodell (Beantworten Sie diese Fragen aus heutiger und aus zukünftiger Sicht) Wer sind unsere wichtigsten Kunden? Wie erreichen und betreuen wir unsere Kunden? Welche Kundenbedürfnisse befriedigen wir? Wofür bezahlen unsere Kunden? Welches sind unsere wichtigsten Kosten? Welches sind unsere wichtigsten Aktivitäten und welche Ressourcen benötigen wir für diese? Welche Partner helfen uns bei der Erfüllung der Kundenbedürfnisse?
Mission Was treibt uns an und wozu braucht es unser Unternehmen?
Kultur Wie agieren wir und welche Kernwerte sind uns wichtig?