

Erfolgreiche Führung – die 5 Faktoren zu mehr Geschäftserfolg

Exzellente Führung ist der entscheidende Stellhebel für Ihren Geschäftserfolg. Was aber erfordert exzellente Führung in unserer «VUCA»-Welt voller Unbeständigkeit, Unsicherheit, Komplexität und Vieldeutigkeit? Im Folgenden die 5 entscheidenden Faktoren erfolgreicher Führung.

DER AUTOR



Raphael Ledergerber ist Betriebsökonom FH und hat über 20 Jahre Erfahrung in leitenden Positionen in den Bereichen Strategie, Innovation, Change-Management, Marketing, Verkauf sowie Produkt- und Preismanagement. Unter anderem war er Business-Unit-Leiter beim IT-Distributor Also und baute in dieser Funktion einen neuen Geschäftsbereich für Services auf. Heute ist er Inhaber von Ledergerber & Partner sowie Verwaltungsrat und Beirat verschiedener KMUs und Organisationen. Er unterstützt als Sparringspartner, Projektleiter oder Berater Firmen bei der Entwicklung und Umsetzung von Strategien. Zu seinen Kunden gehören unter anderem IT-Fachhändler, IT-Dienstleister, Systemintegratoren und Softwarehersteller.

www.ledergerber-partner.ch

Raphael Ledergerber schreibt in seiner Serie im «IT-Markt» über betriebswirtschaftliche Themen.

Artikel online

auf www.it-markt.ch
Webcode DPF8_130517

Exzellente Führung verbinden (noch immer) viele Menschen mit dominanten, extravertierten, charismatischen Führungspersönlichkeiten. Aber exzellente Führung braucht weder dominantes noch extravertiertes Verhalten. Und auch charismatische Persönlichkeiten sind nicht automatisch gute Führungspersönlichkeiten. Es geht genauso gut auch in ruhiger, kooperativer Weise. Denn exzellente Führung kann erst dadurch entstehen, wenn man Menschen auch wirklich «erreicht» und eine tragfähige soziale Beziehung entwickelt hat.

Damit Sie in Ihrem Unternehmen exzellente Führung aufbauen und etablieren können, müssen Sie die Führungskultur systematisch weiterentwickeln. Dies sind die 5 entscheidenden Faktoren hin zu exzellenter Führung:

1. Beziehungen stärken

In der Führung beginnt alles mit der Kommunikation. Und man kann ja nicht nicht kommunizieren, wie wir wissen. Wir kommunizieren immer. Die Frage ist nur: Wer kommuniziert was, wie, wann und wo. Dass dies nicht einfach ist, weiss jede Führungskraft noch so gut.

Mit laufendem, gegenseitigem, direktem Dialog zwischen der Führungskraft und dessen Mitarbeitenden, den Führungskräften unter sich und den Mitarbeitenden unter sich werden Beziehungen aufgebaut. Exzellente Führung baut auf sozialen Beziehungen auf, nimmt Einfluss und steuert Richtung Hochleistung der Mitarbeitenden und des Unternehmens.

2. Erwartungen konkret formulieren

Die Unternehmensstrategie gilt es auf die Abteilungen herunterzubrechen. Mit unserer Methodik «Doppel-8» werden Strategien einfach und erfolgreich heruntergebrochen und umgesetzt (mehr dazu in der «IT-Markt»-Ausgabe 12/01 2018/19). So wird die Strategie in kleinere und einfachere umsetzbare Teile gesplittet. Und vor allem machen Sie so Betroffene zu Beteiligten.

Ist die Strategie auf Abteilungen heruntergebrochen, können Sie daraus Mitarbeiterziele ableiten. Diese sollen stets «SMART» sein: spezifisch, messbar, akzeptiert/erreichbar, realistisch und terminiert. Das gibt Ihren Mitarbeitenden die Gewissheit und Sicherheit, dass sie den Er-

wartungen gerecht werden können. Zudem ermöglicht dies Ihren Mitarbeitenden, dass sie ihren Job als Teil des Ganzen sehen können. Das wird ihnen wahre Motivationschübe geben!

3. Eigenständigkeit fördern

Selbstständiges Arbeiten ist nicht eigenständiges Arbeiten. Denn «selbstständig» heisst, dass man allein und ohne fremde Unterstützung arbeiten darf. Eigenständiges Arbeiten heisst, dass der Mitarbeitende etwas eigenverantwortlich tun darf. Mitarbeitende wollen in ihrem Arbeitsbereich selbst entscheiden können – und die richtigen Mitarbeitenden sowieso.

4. Entscheidungskompetenzen übertragen

Liegen nur wenige Entscheidungskompetenzen beim Mitarbeitenden, entscheidet letztlich der Vorgesetzte über jedes Detail. Mikromanagement demotiviert und frustriert jeden Mitarbeitenden sehr! Sich von Mikromanagement zu lösen, braucht die Fähigkeit, echt vertrauen und loslassen zu können.

Vertrauen ist die wichtigste Währung überhaupt! Darum arbeiten wir in der Führungsentwicklung bei unseren Kunden immer mit den Führungskräften auch am Thema Vertrauen. Geben Sie Entscheidungskompetenzen ab! Geben Sie Freiräume zum Gestalten! Ihre Mitarbeitenden werden es mit viel Motivation und unternehmerischem Elan vielfach zurückgeben.

5. Anerkennung und Wertschätzung zeigen

Belohnung motiviert – keine Frage. Was aber ist die wirksamste Belohnung? Es ist echte Anerkennung und Wertschätzung, wie etliche Studien und die Praxis ebenso belegen. Anerkennung und Wertschätzung ist der wohl grösste Treiber hin zu Mitarbeiterproduktivität und Hochleistung Ihrer Mitarbeitenden.

Setzen Sie an der in Ihrem Unternehmen gelebten Führungskultur an. Weil aber für die meisten Führungskultur nur schwer beschreibbar ist, entwickelten wir die Führungskultur-Karte. Diese setzen wir seit Jahren erfolgreich bei unseren Kunden ein (mehr darüber in der «IT-Markt»-Ausgabe 03/2019).