

Die 5 Fakten über erfolgreiche Führungsarbeit

Führungsarbeit ist die erfolgskritischste aller Aufgaben in Organisationen. Und dennoch wird sie vielerorts so stiefmütterlich behandelt wie sonst keine Arbeit. Dabei kann gutes Leadership systematisch trainiert werden.

Was ist der eigentliche Zweck der Führungsarbeit? Warum wird Führung benötigt? Wann ist Führung gute Führung? Haben Sie sich das schon einmal genauer überlegt?

Aus meiner Coachingpraxis mit Führungskräften aus KMUs und Organisationen verschiedenster Branchen zeigt sich eines klar: Leadership ist nur mit diesen 5 Fakten nachhaltig erfolgreich.

1. Sie müssen Ihre Mitarbeitenden schützen

Sind Sie sich wirklich bewusst, dass Sie für Ihre Mitarbeitenden verantwortlich sind – ohne Wenn und Aber? Was tun Sie, um Ihre Mitarbeitenden zu schützen? Was sollten Sie schon längst tun und haben es aber vor sich hergeschoben?

Sie tragen die Verantwortung, Ihre Mitarbeitenden zu schützen. Sie müssen sie vor allen Dingen vor sich selbst schützen, vor Überarbeitung, Stress und Überlastung. Und sollten Teamkollegen, Kunden, Lieferanten oder andere Stakeholder einem Ihrer Mitarbeitenden zusetzen, müssen Sie sich dazwischenstellen und die Situation lösen.

2. Sie allein sind für die Leistung und Entwicklung Ihrer Mitarbeitenden verantwortlich

Wie verantwortlich fühlen Sie sich für die Performance eines jeden einzelnen Ihrer Mitarbeitenden? Müssen sich Ihre Mitarbeitenden selbst um ihre Entwicklung kümmern? Oder soll sich die Personalabteilung darum kümmern?

Letztlich sind Sie allein für die Leistung und Entwicklung Ihrer Mitarbeitenden und Ihres Teams verantwortlich. Diese Verantwortung lässt sich nicht delegieren. Denn nur mit der Leistung eines jeden Einzelnen kann Ihre Organisation erfolgreich sein. Und das liegt in Ihrer Verantwortung.

3. Sie müssen Vertrauen und Ruhe sicherstellen

Wie steht es um das Vertrauen Ihrer Mitarbeitenden? Wo gibt es Misstrauen? Wie viel Ruhe haben Sie in Ihrer Organisation? Wo liegen die Unruheherde?

Ohne Vertrauen in sich selbst, Selbstvertrauen, kann man kein echtes Vertrauen schenken. Dazu muss man sich erstmal richtig selbst kennen, sich selbst bewusst sein – das Selbstbewusstsein haben. Das gilt für Sie und Ihre Mitarbeitenden, für jeden einzeln und für alle als Team.

4. Sie müssen aufkommende Konflikte gezielt angehen und systematisch lösen

Wie steht es um die offen ausgetragenen und die verdeckten Konflikte innerhalb Ihrer Teams – und bereichsübergreifend? Wie gehen Sie in Ihrer Organisation mit aufkommenden Konflikten um? Was gehen Sie an? Wo rächt es sich, dass Sie zögern?

Konfliktfähig können Ihre Mitarbeitenden nur sein, wenn Sie es als Führungskraft selbst sind. Erst wenn Sie Konflikte offen, proaktiv und konstruktiv angehen, haben Sie die Basis dazu gelegt. Denn nur wer Konflikte systematisch angeht, kann Probleme nachhaltig lösen.

5. Sie müssen Feedback einfordern und Wertschätzung rüberbringen

Wie wird die Feedbackkultur in Ihrer Organisation gelebt? Wie wird die Wertschätzung von Ihren Mitarbeitenden bewertet? Was tun Sie dafür, dass dies systematisch verbessert wird?

Ohne gut gelebte Feedbackkultur kann keine Organisation mehr nachhaltig erfolgreich sein. Ohne Wertschätzung kein Vertrauen und Demotivation. Nur mit konstruktivem und wertschätzendem Feedback kann sich Ihre Organisation und können Sie sich selbst als Führungskraft weiterentwickeln. In meinen Führungscoachings sehe ich, wie sehr es sich für Führungskräfte lohnt, an sich selbst und mit ihren Teams zu arbeiten.

Wie ergeht es Ihnen mit den Herausforderungen in der Führungsarbeit? Wo stehen Sie in der Entwicklung Ihrer Führungsfähigkeiten? Was sind Ihre grössten Herausforderungen?

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.



Die Kolumne finden Sie auch online www.it-markt.ch

