

Von wegen agile Führung

Mittlerweile wird beinahe alles «agilisiert», so auch die Führung. Die Führungskräfte sollen jetzt auch mal schön agil werden – also stets flexibel und proaktiv agieren. Ich beleuchte diesen Hype und zeige fünf Schritte hin zu exzellenter Führung.

Letztes habe ich Thomas getroffen, einen gestandenen, erfolgreichen Unternehmer. Seine Augen funkelten schon bei der Begrüssung. Beim gemeinsamen Mittagessen erzählte er mir voller Stolz: «Ich habe jetzt im Unternehmen agile Führung eingeführt. Wir führen jetzt agil – werden fortan auch nur noch agile Leute beschäftigen.» Agilität ist in aller Munde. Nun ist, so heisst es überall, auch agile Führung angesagt.

Flexibilität und Dynamik anstatt Stillstand

Fast alle von uns sind von der Sehnsucht nach Entwicklung und Fortschritt getrieben. Wir wünschen uns, in Schnellbooten statt in trägen Tankern zu arbeiten – Flexibilität und Dynamik anstatt Stillstand. Gute Führung bedeutet, Entscheidungen zu fällen, tatsächlich durchzusetzen und dadurch auch kalkulierte Risiken einzugehen. Damit werden Fehler zugelassen und vor allem aus Fehlern gelernt,

Exzellente Führung lohnt sich nachweislich

Exzellente Führung zahlt sich aus – nachweislich auch finanziell. So sind Unternehmen mit flexiblen, flachen Hierarchien fast doppelt so oft innovativ. Zudem weisen Sie einen grösseren Geschäftserfolg aus. Sehr gute Führung ist zudem erwiesenermassen der grösste Hebel für eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit.

In 5 Schritten zu exzellenter Führung

1. Gemeinsame Vision erarbeiten

Erarbeiten Sie gemeinsam, wohin Sie in den nächsten Jahren mit Ihrem Unternehmen wollen. Diskutieren Sie, was man bis dahin erreicht haben will. Damit inspirieren und motivieren Sie Ihre Mitarbeiter für das gemeinsame Ziel.

2. Gemeinsame Führungsgrundsätze leben

Entwickeln Sie gemeinsam Grundsätze, wonach geführt werden soll. Dies konsequent gelebt, wird die Führungskultur und so auch die Mitarbeiterzufriedenheit messbar verbessern.

3. Organisation weiterentwickeln

Bauen Sie Ihre Organisationsstrukturen gezielt um. Mit flexiblen, flachen Hierarchien wird Ihre Organisation beweglich. Ihre Organisation wird damit deutlich schlagkräftiger, effektiver und effizienter.

4. Gestaltungsspielräume und Vertrauen schenken

Geben Sie Ihren Mitarbeitern ausreichend Gestaltungsspielräume. Schenken Sie ihnen uneingeschränktes Vertrauen. Kopfarbeiter leben so richtiggehend auf. Ihre Mitarbeitenden werden es Ihnen mit Leistung, Innovationsgeist und Eigenverantwortung zurückzahlen.

5. Vom Commitment zur Begeisterung gelangen

Ihre Mitarbeitenden müssen sich mit ihren Aufgaben und dem Unternehmen vollständig identifizieren. Darauf aufbauend müssen Sie Erfolg sichtbar machen und sie auch feiern. Emotionen sind ein wichtiger Antrieb für Ihre Organisationsentwicklung.

«Verändert man sein Denken und Handeln nicht radikal, bleibt Agilität aber nichts mehr als eine Worthülse.»

anstatt Schuldige gesucht. Dafür braucht es eine Kultur des Vertrauens. Stellen Sie sich zuerst selbst die Frage: Vertraue ich eigentlich meinen Mitarbeitern – durch und durch?

Ablenkmanöver mit Modewörtern

Wir sehen in unseren Mandaten und Projekten Unternehmen verschiedenster Art. Von bereits richtig dynamischen bis hin zu anfangs noch behäbigen Organisationen ist alles dabei. Was mir aber auffällt: Je häufiger etwa von agiler Führung oder agiler Organisation gesprochen wird, desto eher sind sie es eben nicht – weit weg von echter Agilität. Mit solchen Modewörtern wird, ob bewusst oder unbewusst, davon abgelenkt, dass man sich weiterentwickeln müsste. Führung mit Flexibilität und bewusst gewährten Freiräumen – das klingt gar nicht nach einem neuen Führungsverständnis. Agilität ist heute zum Modewort geworden.

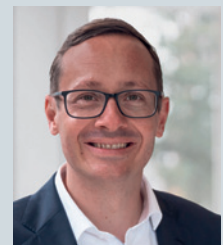
Unternehmer und Führungskräfte sollten weniger mit Modewörtern um sich werfen. Denn das lenkt letztlich nur vom Tun ab. Verbessern Sie die Führung Ihres Unternehmens und Ihrer Mitarbeitenden systematisch. Wer exzellent führt, wird Erfolg ernten. ●

Raphael Ledergerber

«Gute Führung ist schon viel länger agil, als uns der heute inflationär verwendete Begriff weismachen will.»

Der Autor

Raphael Ledergerber ist Betriebsökonom FH und hat über 20 Jahre Erfahrung in den Bereichen Führung, Strategie, Innovation, Change-Management, Marketing und Verkauf. Unter anderem war er bei Hilti im Management und baute in dieser Funktion das Service-Business auf. Heute ist er Inhaber von Ledergerber & Partner und externer Verwaltungsrat verschiedener KMU und Organisationen. Er unterstützt als Sparringspartner, Coach und Berater Firmen bei der Entwicklung und Umsetzung von Strategien sowie als Führungscoach. Zu seinen Kunden gehören unter anderen MEM-Industrieunternehmen, Ingenieurunternehmen und Architekturbüros.



► www.ledergerber-partner.ch