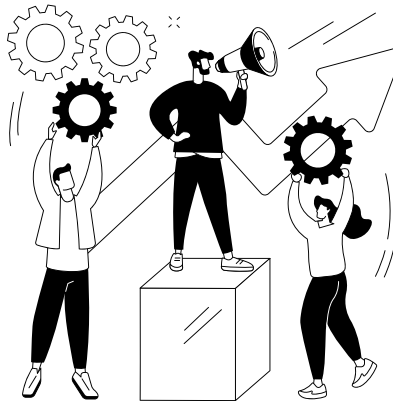


# Erfolgreiche Führung – fünf Faktoren für mehr Geschäftserfolg

Exzellente Führung ist der ganz grosse Stellhebel für Ihren Geschäftserfolg. Was aber erfordert erfolgreiche Führung in unserer «VUKA»-Welt voller Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambivalenz? Wir zeigen die fünf entscheidenden Faktoren.

Exzellente Führung verbinden (noch immer) viele Menschen mit extravertierten, charismatischen, dominanten Führungspersönlichkeiten. Aber exzellente Führung braucht weder besonders 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 fünf entscheidenden Faktoren hin zu exzellenter Führung:

## 1. Beziehungen stärken

In der Führung beginnt alles mit der Kommunikation. 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 Führungskraft und Mitarbeitern, Führungskräften unter sich und Mitarbeitern unter sich werden Beziehungen aufgebaut. Exzellente Führung baut auf sozialen Beziehungen auf, nimmt Einfluss und steuert Richtung Hochleistung der Mitarbeiter 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. 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, attraktiv, realistisch und terminiert. Das gibt Ihren Mitarbeitenden die Gewissheit und Sicherheit, dass sie den Erwartungen gerecht werden können.

## 3. Eigenständigkeit fördern

Selbstständiges Arbeiten ist nicht eigenständiges Arbeiten. Denn selbstständig heisst, dass man alleine und ohne fremde Unterstützung arbeiten darf. Eigenständiges Arbeiten heisst, dass der Mitarbeiter etwas eigenverantwortlich tun darf. Mitarbeiter wollen in ihrem Arbeitsbereich selbst entscheiden können – die richtig guten sowieso.

## 4. Entscheidungskompetenzen übertragen

Liegen nur wenige Entscheidungskompetenzen beim Mitarbeiter, entscheidet letztlich der Vorgesetzte über jedes Detail. Mikromanagement demotiviert und frustriert jeden Mitarbeiter. Sich von Mikromanagement zu lösen, braucht die Fähigkeit, vertrauen und loslassen zu können. Vertrauen ist die wichtigste Währung überhaupt. Geben Sie Entscheidungs-

kompetenzen 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 tagtäglich belegen. Anerkennung und Wertschätzung ist der wohl grösste Treiber hin zu Mitarbeiterproduktivität und Hochleistung Ihrer Mitarbeiter.

Gelebte Führung und Führungsverhalten zeigen sich in der Führungskultur. Darum 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.

Wie gut leben Sie und Ihre Führungskräfte bereits die fünf Faktoren exzellenter Führung? Wo stehen Sie? Was läuft bereits ausgezeichnet? Welche Hürden bestehen noch? ●

### 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 Führungskoach. Zu seinen Kunden gehören unter anderen MEM-Industrieunternehmen, Ingenieurunternehmen und Architekturbüros.



► [www.ledergerber-partner.ch](http://www.ledergerber-partner.ch)