

Mein Verständnis von Führung und deren Grundsätze

Führung ist für mich einer der, wenn nicht der entscheidende Schlüssel für nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens oder einer Organisation.

In meinem Leben habe ich viele unterschiedliche Führungspersönlichkeiten kennengelernt. Mit manchen habe ich sehr gerne gearbeitet, mit anderen weniger. Diese Erfahrungen, viel Weiterbildung zum Thema Führung, jede Menge Dialoge mit Menschen den verschiedenen Hierarchiestufen haben mein heutiges Idealbild von Führung geprägt.

Ich kann es kaum besser ausdrücken als die Verfasser des Buches [Management Y](#), die folgende Aussage machen:

„Der wahre Erfolgsfaktor im 21. Jahrhundert: **menschliche Reife** an den Schlüsselpositionen der Organisation.“

Leitsatz 1:

Die Menschen sind mir wichtig.

Denn nur wenn ich diese überzeugen und begeistern kann, fällt es uns leicht erfolgreich im Markt zu agieren.

Ich interessiere mich wirklich für die Fähigkeiten, Sorgen, Nöte, Wünsche und Ziele der Menschen, die mit mir und für mich arbeiten.

Ich gehe sorgsam, verantwortungsbewusst mit deren Zeit und anderen Ressourcen um.

Leitsatz 2:

Ich habe klare Vorstellungen.

Mir ist klar:

- wofür mein Unternehmen, meine Organisation steht,
- wie bei mir geführt werden soll
- wohin sich mein Unternehmen in den nächsten Jahren entwickeln soll und welches dazu die nächsten Meilensteine sind
- wie wir im Unternehmen miteinander umgehen
- wie wir gemeinsam die dazu erforderlichen Strukturen, Regeln und Abläufe festlegen

Ich Sorge durch geeignete Maßnahmen dafür, dass diese Vorstellungen in meinem Unternehmen, in der Organisation verstanden, akzeptiert und umgesetzt werden. Dies ist der Schwerpunkt meiner Kommunikation im Unternehmen.

Leitsatz 3:

Ich bin ergebnisorientiert

ich Sorge dafür, dass alles, was ich und die anderen Führungskräfte tue, ergebnisorientiert ist.

Durch klare Zielvereinbarungen, Absprachen und gegenseitige Unterstützung Sorge ich dafür, dass wir alle in die gleiche Richtung ziehen. Erkenne ich Abweichungen ergreife ich sofort die Initiative und spreche die Betroffenen an.

Jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter kennt den persönlichen Beitrag zu den Unternehmenszielen und ich gleiche diese regelmäßig mit Ihnen ab.

Leitsatz 4:

Führen heißt agieren.

Erkenne ich Trends und/oder Änderungen im Markt, so reagiere ich sofort und passe, falls notwendig, zusammen mit den anderen Führungskräften meines Unternehmens die Ziele, Regeln und Prozesse an.

Dabei setze ich auch auf agile Methoden wie Scrum, Design Thinking und anderen bewährten Methoden aus der wertschätzenden Arbeit mit Gruppen.

Leitsatz 5:

Führen heißt dienen.

Als Führungskraft geht es nicht darum, mich herauszustellen, oder gar über die anderen zu stellen. Meine Aufgabe besteht darin, die Menschen so weiterzuentwickeln, dass sie ihre Aufgabe erfüllen können und sich als Mensch und an Ihrem Arbeitsplatz weiterentwickeln.

Meine Aufgabe besteht darin, die Hindernisse auf dem Weg zu mehr Erfolg zu erkennen und zu beseitigen. Möglichst zusammen mit meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Leitsatz 6:

Führen durch Vorbild.

Für mich ist es ein unumstößliches Prinzip, dass ich mich als Verantwortlicher an die festgelegten Regeln, Werte und Prinzipien halte. Ich bin die Blaupause für meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Daher habe ich keinerlei Verständnis für „Sonderrechte“ von Vorständen namhafter und großer Konzerne.

Leitsatz 7:

Führen ist Arbeit.

Ich muss mir Zeit für Führung nehmen. Führung erfordert zwingend den Kontakt und die aktive Auseinandersetzung mit Menschen. Das kann auch unbequem und anstrengend sein und ist unverzichtbar.

Misstände sind immer klar und sofort anzusprechen und deren Ursachen müssen gemeinsam, so schnell als möglich, beseitigt werden.

Ich kann mich nicht auf meiner hervorgehobenen Position ausruhen, denn ich habe die verdammte Pflicht und Schuldigkeit, sowohl das Unternehmen, als auch die Menschen weiter zu bringen. Die Chance immer besser zu werden endet nie.

Leitsatz 8:

Ich entwickle die Menschen.

Durch Delegation, Hilfe, Unterstützung, Aus- und Weiterbildung und persönliche Erfahrungen.

Je mehr ich delegieren kann, umso mehr Freiraum erhalte ich für meine Führungsaufgabe und die Entwicklung meines Bereiches, meines Unternehmens, meiner Organisation. Durch Vermeidung von Überforderung, Unterstützung, Aus-

und Weiterbildung (sowohl intern als auch extern) kann ich die Selbstständigkeit und Eigenverantwortung stark ausbauen und trage letztendlich so auch zu einer hohen Motivation und letztlich gesteigertem Ertrag bei.

Bei der Besetzung von neuen Stellen mit Führungsverantwortung setze ich vorrangig auf interne Kandidaten. Erkenne ich Potenziale bei den Menschen, die mit und bei uns arbeiten versuche ich diese für uns zu nutzen. Für solche Menschen erstellen wir einen Karriereplan und unterstützen sie oder ihn aktiv in seiner Persönlichkeitsentwicklung durch geeignete Maßnahmen wie Weiterbildung, Unterstützung und Coaching.

Leitsatz 9:

Ich gebe Freiraum.

Die Möglichkeit eigene Ideen umzusetzen ist ein extrem hoher Motivationsfaktor für uns Menschen. Ich fördere aktiv die Kreativität meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und gebe Freiraum Neues zu denken, zu erproben und umzusetzen. Dabei helfen mir besonders auch die Methoden des agilen Projektmanagements und meiner Erfahrungen aus der Arbeit mit großen Gruppen.

Leitsatz 10:

Ich verwende ein einfaches Controlling.

um immer zu wissen, wo ich stehe und wo Anpassungen, oder Kursänderungen notwendig sind.

Ich setze auf ein ein möglichst einfaches, wirkungsvolles Controlling. Die Visualisierung erfolgt durch die mir unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst. Kritik ist dabei immer konstruktiv und erfolgt in der Regel im Dialog. Ein absolutes Tabu ist dabei das Zurechtweisen von einzelnen Personen in der Gruppe.

Gemeinsam überprüfen wir regelmäßig, wo Anpassungen notwendig sind, wo Unterstützung erforderlich ist, wo Abstimmungen mit anderen nötig sind und feiern unsere erreichten Ziele.

Leitsatz 11:

Ich entwickle mich als Führungskraft weiter.

- Selbstreflexion,
- Austausch mit Menschen, die in einer ähnlichen Position sind, oder die ich als Vorbild wahrnehme,
- aktives einholen von Feedback,
- kümmern um die eigene physische und mentale Gesundheit,
- Weiterentwicklung als Persönlichkeit,
- persönliches Coaching

sind Werkzeuge die ich für mich selbst als Führungskraft in Anspruch nehme, um mich als Mensch und Führungspersönlichkeit weiter entwickeln zu können.

Denn auch beim Führen gilt: Stillstand ist Rückschritt.

Ich selbst bin mit den hier genannten Leitsätzen für Führung immer sehr gut gefahren. Die Konsequenz war ständig steigende Leistung, Einsatzbereitschaft und Ertrag.

Ich habe auch öfter die Erfahrung machen müssen, dass durch „Führungskräfte“, die sich nicht an diese Regeln halten, die Motivation in den Unternehmen schnell sinkt, Vertrauen verloren geht und die Fluktuation, besonders der guten Leute, deutlich zunimmt. Damit verliert Führung deutlich an Wirkung und verhindert eine langfristige und positive Entwicklung der jeweiligen Organisation oder Unternehmens.

Diese Unternehmen vergeben die Chance auf höhere Erträge und diese Führungskräfte gefährden die Zukunft Ihrer Unternehmen. Die Auswirkungen werden dann erst später erkannt.

Also nutzen Sie Ihre Chance hin zu einer wertschätzenden Führung und bringen Sie sich und Ihr Unternehmen weiter!!