

Michael Fred Nothdurft



Mein Führungsmanifest

Warum ich für gute Führung brenne

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

Und genau deshalb brenne ich für die wertschätzende Führung!

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 auf den verschiedenen Hierarchiestufen und in den verschiedensten Branchen 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.“

Daher habe ich für mich diese 11 Leitsätze festgelegt:

Leitsatz 1: Führen bedeutet, dass mir die Menschen wichtig sind

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

Ich möchte wissen, wie es den Menschen geht - auch privat. Wenn Sie dies zulassen und mir darüber sprechen möchten. Ich bin für sie da.

Denn nur dann und nur dann, wenn ich Menschen überzeugen und begeistern kann, fällt es uns leicht gut zu führen und erfolgreich im Markt zu agieren.

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

Leitsatz 2: Führen bedeutet klare Vorstellungen zu haben.

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,
- welches 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: Führen bedeutet immer das Ergebnis im Blick zu haben

Ich Sorge dafür, dass alles, was ich und die anderen Führungskräfte tue, ergebnisorientiert ist und dem Ziel förderlich 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 seinen 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, Experten und den Mitarbeiter/innen 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.

Ich bin dafür verantwortlich, 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.

Ich gehe mit gutem Beispiel voran.

Daher habe ich keinerlei Verständnis für „Sonderrechte“ von Vorständen oder anderen Führungskräften.

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. Es 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 Pflicht und Schuldigkeit, sowohl das Unternehmen, als auch die Menschen weiter zu bringen. Der Wille immer besser zu werden und die damit verbundenen Chancen zu nutzen endet nie. Für mich und andere.

Leitsatz 8: Führen ermöglicht es mir Menschen weiter zu entwickeln.

Durch Delegation, Hilfe, Unterstützung, Aus- und Weiterbildung, Fördern und Fordern, sowie 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 zu einer hohen Motivation und 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: Führen heißt Freiraum zu geben.

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 meine Erfahrungen aus der Arbeit mit großen Gruppen.

Leitsatz 10: Führen bedeutet einfaches Controlling anzuwenden

Um immer zu wissen, wo ich stehe und wo Anpassungen, oder Kursänderungen notwendig sind, ist es gut zu wissen, wo wir gerade stehen.

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.

„Stillstand ist Rückschritt“ - das gilt auch im Bereich der Führung.

So wie sich die Gesellschaft, unser Umfeld ständig weiterentwickeln, so gilt das auch für uns Menschen und damit für die Art und Weise, wie wir geführt werden wollen.

Das ist die Liste der meiner Meinung nach **wichtigsten** Aktivitäten, die mir helfen, mich als Mensch und Führungspersönlichkeit weiter zu entwickeln:

- Ich übe mich regelmäßig in Selbstreflektion
- Ich tausche mich mit Menschen, die in einer ähnlichen Position sind, oder die ich als Vorbild oder Mentor wahrnehme, immer wieder aus.
- Ich hole aktiv Feedback ein,
- Ich kümmere mich um die eigene physische und mentale Gesundheit,
- Ich entwickle mich durch Weiterbildung und regelmäßigen Austausch als Persönlichkeit weiter,
- Ich nutze persönliches Coaching für mich selbst.

Das waren meine Erfahrungen:

Ich selbst bin mit den hier genannten Leitsätzen für Führung immer sehr gut gefahren. Das Ergebnis meiner Führung war immer wieder eine ständig steigende Leistung, zuverlässige Einsatzbereitschaft und wachsender Ertrag.

Die Firmen, in denen ich die Führungskräfte intensiv trainieren durfte, sind alle in den nächsten Jahren deutlich gewachsen. Sowohl bei der Anzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, als auch im Ertrag.

„So wohl wie ich mich heute in meinem Unternehmen fühle, war es noch nie. Ihr Training hat sich für mich vielfach auszahlt.“

— Fazit einer Unternehmerin, nachdem ich alle Führungskräfte trainiert hatte

Noch eine kurze Warnung:

Wie ich bereits im Leitsatz 7 ausgeführt habe, ist Führung Arbeit - ständige Arbeit. Und genau deshalb habe ich den Leitsatz 11 für mich zum Schluss definiert.

Denn ich habe die Erfahrung machen müssen, dass „Führungskräfte“, die sich nicht an diese Regeln halten, dazu beitragen, dass 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.

Denn wir wissen heute, dass 70 % aller Kündigungen durch das Verhalten der Führungskräfte erfolgen.

Die Menschen kommen in ein Unternehmen wegen des Unternehmens; und sie verlassen es wegen der Chefs.

Unternehmen, die das Führungsverhalten ihrer Führungskräfte nicht beobachten, vergeben damit die Chance auf höhere Erträge und solche Führungskräfte gefährden am Ende die Zukunft Ihrer Unternehmen. Die Auswirkungen werden leider oft erst später erkannt.

Ein Fazit:

Die wertschätzende Führung schafft durch ihre Art:

- einen positiven Beitrag zur Wertschöpfung,
- trägt zur langfristigen Sicherung von Unternehmen und Organisationen und zum Erfolg bei,
- dass sich die Menschen wohl fühlen,
- weniger krank sind,
- sich mehr engagieren,
- weniger Fehler machen und immer besser werden
- es einfach **mehr Freude macht zu führen**

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



Michael Fred Nothdurft

wertorientierte Organisationsentwicklung

Ich stehe für eine wertschätzende Unternehmenskultur.
Ich bin überzeugt, dass wir so das ganze Potenzial der Menschen
und der Organisation nutzen können.

Die Menschen arbeiten gerne für die vereinbarten Ziele.
Zu ihrem eigenen Wohl, dem des Unternehmens und der
Eigentümer.

Ich begleite KMU's, deren Eigentümer, Führungskräfte und
Mitarbeiter/Innen auf ihrem Weg in eine nachhaltig erfolgreiche
Zukunft.

Kontakt:

Michael Fred Nothdurft
- wertorientierte Organisationsentwicklung -
Parkstrasse 8
56283 Beulich
Mail: internet@minot.de
Phone: +49 6745 68 999 80