

Newsletter November 2019

Moderne Führung II Vom Managen und Führen zum Leadership

Liebe Leserinnen und Leser,

„Zahlreiche Manager befassen sich mit vielen schwierigen Fragestellungen in ihren jeweiligen Unternehmen. Für die Personalführung und -entwicklung bleibt dabei allzu oft leider zu wenig Zeit. Genau diese Zeit, ich könnte auch sagen Aufmerksamkeit, oder noch besser Wertschätzung, wird aber von der jüngeren Generation gefordert“, so die Kernaussage in meinem letzten Newsletter. Wenn wir den Begriff des Managens etwas näher betrachten, stoßen wir schnell auf Begriffe wie Controlling, Balanced-Score-Card, Key-Performance-Indicators, oder Scrum. Durch Zahlen und Prozesse lässt sich aber das Verhalten von Mitarbeitern schwer verändern. Dazu braucht es etwas, das über das pure Managen hinausgeht, nämlich Leadership und dies im Idealfall gepaart mit einem transformationalen Führungsstil. Was bedeutet das konkret?



Beim Leadership nimmt die Führungskraft verschiedene Funktionen wahr, nämlich die des Vorbilds, des Visionärs, eines Coaches, die eines Mentors und eines Kommunikators. Das ersetzt keinesfalls die oben genannten Managementfunktionen, sondern ergänzt und verifiziert diese. So ist zum Beispiel der Begriff Visionär nicht mit illusorischen Vorstellungen zu verwechseln. Visionäres Verhalten beinhaltet aber sehr wohl realistische Zielvereinbarungen für eine gute Orientierung. Wenn die Leadership-Funktionen allesamt wahrgenommen werden, wirkt sich dies merklich positiv auf das Verhalten und damit die Ergebnisse der Mitarbeiter aus.

So verhält es sich auch bei der transformationalen Führung, welche für mich den kongenialen Führungsstil im Leadership bedeutet. Dabei geht es darum, die individuellen Ziele von Mitarbeitern in Einklang mit den langfristigen Unternehmenszielen zu bringen. Wenn diese beiden Ziel-Sets im Einklang stehen, findet intrinsische Motivation statt, die wissenschaftlich nachgewiesen deutlich wirkungsvoller erscheint als extrinsische Motivation, welche einzig von außen angeregt wird.

Damit schließt sich der Kreis. Unternehmensziele und persönliche Ziele von Mitarbeitern können nur in Einklang gebracht werden, wenn wir Kenntnis über die Persönlichkeitsprofile, Werte und Ziele unserer Mitarbeiter besitzen. Dies lässt sich nicht in Zahlen ablesen, sondern erfordert eine intensivere Beschäftigung mit der wichtigsten Unternehmensressource, dem Human Capital. Damit ist die Wertschätzung jedes einzelnen Mitarbeiters gemeint.

Wenn Sie mehr über Leadership und transformationale Führung erfahren wollen, stehe ich gerne zu Ihrer Verfügung. Schreiben Sie mir oder rufen Sie mich an (f.lepschy@lepsy-consulting.de, 0351/3121202).

Ihr Frank Lepschy