

[Subscribe](#)[Past Issues](#)[Translate](#)

HIRT&FRIENDS EXECUTIVE BRIEFING No. 28

[View this email in your browser](#)

HIRT&FRIENDS EXECUTIVE BRIEFING



Warum Führung ein Vollkontaktsport ist

Wie gute Führung in jeder Umgebung funktioniert

Das Wichtigste in Kürze

Erfolgreiche Führungsarbeit, also diejenige, die die angestrebten Ziele und Verhaltensänderungen bei den Mitarbeitern nachhaltig erreicht, hat über Kulturen und Führungsmodelle hinweg, eine zentrale Gemeinsamkeit: Führung ist nämlich ein Vollkontaktsport ist. Worauf es für nachhaltige Veränderung ankommt ist, dass die Führungskraft, die angestrebten Verhaltensänderungen mit dem geführten Mitarbeiter bespricht, gemeinsam Messgrößen etabliert und laufend mit dem geführten Mitarbeiter in Kontakt bleibt, um ein kontinuierliches Follow-Up sicher zu stellen.

Die Punkte im einzelnen:

Führung, also mit Menschen Ziele zu erreichen, bedeutet, dass zielführende Verhaltensweisen mit hoher Konsistenz und Konsequenz bis in die letzten Winkel der Organisation umgesetzt, und vor allem, von den Kunden bemerkt werden. Das ist kein einfaches Geschäft und wird durch kulturelle Unterschiede und eine unübersichtliche Vielfalt von Führungsmodellen nicht gerade erleichtert.

Glücklicherweise gibt es aussagekräftige Studien (z.B. von Goldsmith & Morgan) die zeigen, dass erfolgreiche Führungsarbeit, also diejenige, die die angestrebten Ziele und

Verhaltensänderungen bei den Mitarbeitern nachhaltig erreicht, über Kulturen und Führungsmodelle hinweg, eine zentrale Gemeinsamkeit hat.

Diese Studien zeigen nämlich, dass Führung ein Vollkontaktsport ist. Worauf es für nachhaltige Veränderung ankommt ist, dass die Führungskraft, die angestrebten Verhaltensänderungen mit den geführten Mitarbeiter bespricht, laufend mit ihnen in Kontakt bleibt und ein kontinuierliches Follow-Up sicherstellt.

Und dieses Ergebnis stimmt über Kulturen und Führungsmodelle hinweg und ist auch unabhängig davon, wie intensiv (oder ob überhaupt) die geführten Mitarbeiter an Trainingsmaßnahmen teilgenommen haben.

Entscheidend ist vielmehr, der persönliche Kontakt zwischen der Führungskraft und dem geführten Mitarbeiter. Nur um das klarzustellen, sprechen wir hier nicht von „To-Do-Listen-Management“ oder „Command-and-Control“. Peter Drucker hat schon festgestellt, dass die Führungskraft der Vergangenheit ein Mensch war, der wusste, wie man anderen sagt, was sie zu tun haben. Die Führungskräfte der Zukunft aber ein Mensch ist, der weiß, wie man die richtigen Fragen stellt.

Es geht also darum, im Führungsgespräch gemeinsam mit dem zu führenden Mitarbeiter herauszuarbeiten, warum eine Veränderung notwendig ist, und warum diese Veränderung auch im Eigeninteresse des zu führenden Mitarbeiters ist. Dann ist es erforderlich, darüber zu sprechen, welche Leistungsverbesserung, welche Fähigkeiten und welche gewünschten Ergebnisse angestrebt werden sollen. Dann müssen Messgrößen für Erfolg und Fortschritt auf dem Weg zum Erfolg gemeinsam definiert werden. Und zuletzt kommt das Allerwichtigste, nämlich, dass man laufend mit den zu führenden Mitarbeitern in Kontakt bleibt und ein kontinuierliches Follow-Up sicherstellt.

Follow-Up bedeutet nicht nur regelmäßige Feedbackgespräche mit dem Mitarbeiter, um zu sehen, wie sich die Leistung entwickelt, sondern auch kontinuierliche Messung der Messgrößen für Erfolg und Fortschritt auf dem Weg zum Erfolg (z.B. Kundenfeedbacks, 360-Grad-Feedbacks), um zu sehen, ob man sich in die richtige Richtung bewegt, sowie ein angemessenes Belohnungssystem.

Letztendlich ist Führung eine intensive und eng getaktete Beziehung zwischen der Führungskraft und dem geführten Mitarbeiter, eben ein Vollkontaktsport und kein einmaliges Ereignis. Das ist ein mühsames Geschäft, aber nur so werden konkrete Ergebnisse und nachhaltiger Erfolg erzielt. Führungskräfte, die sich hinter großen Parolen und vollmundigen Ankündigungen verstecken, aber dann nicht bereit sind, in den Nahkampf der Umsetzung zu gehen, haben keine Chance etwas Positives zu bewegen.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Umsetzung & frohe Feiertage.

Ihr

Dr. Michael Hirt

Ein **kostenloser, monatlicher Newsletter, der Managern praxisnahe und schnell umsetzbare Maßnahmen** zur Leistungs- und Ergebnissteigerung, auf der Grundlage der Beratungsansätze, Bücher und Seminare von Dr. Michael Hirt, bringt. Unter www.hirtandfriends.at haben Sie Zugriff auf das Newsletterarchiv und zahlreiche weitere kostenlose Ressourcen. Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Umsetzung!



Dr. Michael Hirt



Forward



Share



+1



Share



Tweet

© 2017 HIRT&FRIENDS GmbH. Wir erteilen die Erlaubnis zur Weiterleitung und zur Verwendung der Inhalte unter Angabe der Quelle.

Copyright © 2015 HIRT&FRIENDS GMBH, All rights reserved.

[unsubscribe from this list](#) [update subscription preferences](#)