

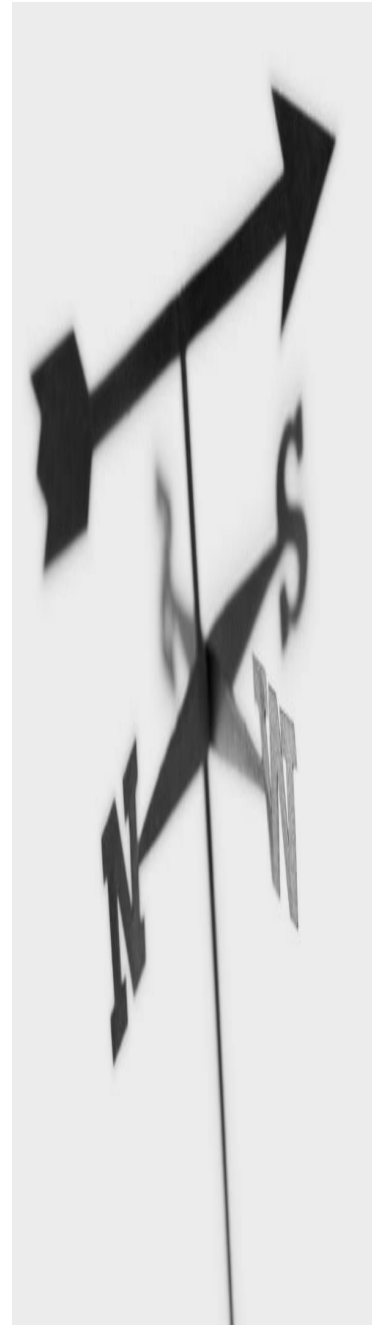
## Durch Führungskompetenz zu Wettbewerbsüberlegenheit

- Angehen der Führungsleistung als Leistung der Führungs-Gruppe
- Identifikation von Schwachstellen in der Gesamt-Führungsleistung
- Verbesserung der Ansatzpunkte für Motivation und Leistungsorientierung
- Bearbeitung der Themen durch Projektgruppen von Führungskräften

Führungsverantwortung wird mit dem „Hüten eines Sackes Flöhe“ verglichen. Tatsächlich braucht die Führungsgruppe eines Unternehmens ein hohes Augenmerk für Themen, die nicht klar dem Verantwortungsgebiet einer Abteilung zuzuordnen sind: Optimierung abteilungsübergreifender Wertschöpfungsketten, Fragen der Unternehmenskultur, Erwartungen der Mitarbeiter an Unternehmen / seine Führungskräfte, Management von Unzufriedenheit.

Wenn eine Führungsgruppe bereit ist, **Führung als sinn- und nicht nur richtunggebend** zu verstehen, kann sie die Themen identifizieren, die für Kunden, Mitarbeiter und andere Anspruchsgruppen des Unternehmens eine große Bedeutung haben und besser gemanagt werden sollten. Die Bearbeitung solcher Themen durch kleine Projektteams von Führungskräften, die dann wiederum für ihre Kollegen als Multiplikatoren wirken, verbessern die Verantwortungsbereitschaft und die Steuerungsfähigkeit. Entwicklungs-Programme für Führungskräfte müssen die Schonräume des Seminars verlassen und die Vermittlung von Konzepten verbinden mit den komplexen Anforderungen der Führungspraxis. Die Führungskräfte brauchen ein Real-Time- und Real-Life-Feedback, das ihre Verhaltensweisen im wirklichen Leben thematisiert und verändert.

**Jede einzelne Führungskraft bewegt und verändert sich** in ihrem Aktionsbereich, und sei es nur ein kleines Quäntchen. Dadurch entstehen eine gegenseitige Unterstützung und eine **für Mitarbeiter nachvollziehbar veränderte Führungsleistung. Alle Führungskräfte rücken die gleichen Verhaltenskriterien in den Vordergrund** ihrer Aufmerksamkeit. Jeder nimmt sich ein bis drei Veränderungen vor, wie er sein eigenes Führungsverhalten stärker auf die Kriterien ausrichten kann. Die Kriterien stehen für die Erhöhung der Führungskompetenz in den gemeinsam ausgewählten Feldern. Dadurch entsteht eine wichtige **individuelle Unterstützung der Wirkung der Lösungsvorschläge der Projektgruppen**, die darüber hinaus Vorgehensweisen anvisieren, die nur von allen Führungskräften gemeinsam zu verwirklichen sind.



In jeder Firma gibt es Führungskräfte, deren Verhaltensweisen vom Umfeld als stärker problematisch empfunden werden. Die **Personen mit mehr „Ecken und Kanten“** und einer geringeren persönlichen Flexibilität werden durch Feedback einerseits **darauf aufmerksam gemacht**, haben andererseits aber die Spielräume für Veränderung, die ihnen individuell erforderlich erscheinen.

Die **Projektgruppen machen die Erfahrung, dass sie komplexe, dem Einzelzugriff nicht immer zugängliche Themen identifizieren und bewegen können**. Die beständige Arbeit in den Projekten ermöglicht den Tiefgang und führt zu den Durchbrüchen, die in der Alltagshektik nicht zu erreichen sind. Die **Führungskräfte lernen voneinander**. Die Projektgruppen erarbeiten Lösungen mit hoher Glaubwürdigkeit und einer unleugbaren Praxistauglichkeit. Der gemeinsame Arbeitsfokus und die intensiven Diskussionen führen zu einer **besseren Verständigung, einem routinierteren Umgang mit Meinungsverschiedenheiten** und lassen eine **gemeinsame Verantwortungsfähigkeit** und Energieausrichtung entstehen. Dies **gibt der Organisation eine erhöhte Beweglichkeit** und die Fähigkeit zur energischeren Verfolgung gemeinsamer Ziele. **So entsteht Wettbewerbsüberlegenheit.**

