

Führungskräfte, denen wir gerne folgen

von Robert Schiller

Wissen ist gut, Wissen ist unerlässlich. Einverstanden. Denn wir leben in einer Gesellschaft, in der Wissen zum wichtigsten Wettbewerbsfaktor geworden ist. Die entstehende Wissensgesellschaft ist ein globales Dorf, geprägt von Informationsflut und steter Beschleunigung. Welche Auswirkungen hat dies auf die Führungsarbeit? Die Wissensvermittler sind mit der Antwort schnell zur Hand: Komm zu uns, mach einen MBA, und du bist fein raus - als Chefin, Chef für alles gewappnet. Über hundert Angebote an MBA Lehrgängen stehen zur Verfügung. Ein aufwendiges Marketing, garniert mit allerhand Erfolgsstatistiken und Zeugnissen smarter, karrierebewusster Frauen und Männer, will mir den MBA oder andere Management Ausbildungen schmackhaft machen. Dies trotz oft happiger Kosten von 10'000 bis zu 100'000 Franken. Klar: Wissen ist gut. Ich selber bin dankbar, dass ich an top-platzierten Schweizer Bildungsstätten studieren durfte und dort nebenberuflich dozieren kann.

Und trotzdem: Wissen allein bringt unsere Unternehmen nicht weiter. Zwei Beispiele: Ein Schweizer Konzern überfrachtet die Führungskräfte von oben herab mit über 30 Führungskennziffern. Jede dieser Kennziffern mag, für sich betrachtet, betriebswirtschaftlich sinnvoll sein. Doch übers Ganze gesehen, hat der Schweizer Konzern nicht viel verstanden von zeitgemässer Führung. Er bezieht die Betroffenen zu wenig ein. Früher oder später werden die Verantwortlichen die Unzulänglichkeit einsehen und hastig das System wechseln. Am Schluss, wenn der Druck gross genug ist, hilft dann nur noch ein Management-Guru. Eine gefährliche Entwicklung. Besser macht es ein deutscher Konzern: Er ersetzt die monatliche Zahlenflut durch ein Blatt, das jede Führungskraft im Betrieb versteht. Ein Dokument, das den Dialog zur Weiterentwicklung des Unternehmens fördert. Diesem Unternehmen ist klar: Es muss lernen, lebenslang. Es ist eine lernende Organisation. Nur so wird es auch befähigt, einschneidende Veränderungen zu meistern.

Erfolgreiches Unternehmertum in der Wissensgesellschaft fordert den Unternehmen vieles ab, was in der Praxis oft einem Paradigmenwechsel gleichkommt. Kooperation löst

Konkurrenz als Grundhaltung ab. Externe Interessensgruppen werden über Nacht zu starken Einflussnehmern. Die Geschäftssysteme, der in den Neuen Medien tätigen Unternehmen, stellen die klassische Wertschöpfungskette auf den Kopf. Strategiearbeit findet überall im Unternehmen statt und bezieht auch externe Partner ein. Führung und Gefolgschaft rücken näher zusammen.

Am Schluss zählt nur eines: Die unternehmerische Wirkung über Jahre. Dazu braucht es Menschen, denen wir gerne folgen. Menschen, die auf Sinnhaftigkeit und Lebensfreude setzen, statt auf Stress und Frust. Menschen, die mit ihrem Tun einen gesellschaftlichen Zweck erfüllen. Haben Sie eine Gruppenleiterin, die immer wieder mutige Entscheide fällt und die gemeinsamen Ziele und Werte hochhält? Tragen Sie Sorge zu ihr! Oder haben Sie es vielmehr mit einem Konzernleitungsmitglied zu tun, das sich als Alleskönner versteht? Mit einem Abteilungsleiter, der nach oben buckelt und nach unten tritt? Das sind einsame Wölfe, und deren Zeit ist definitiv vorbei. Entfernen Sie sie aus Ihrem Betrieb.

Ob grosses Unternehmen oder kleines Geschäft: Gefragt ist heutzutage leistungsfähige und verantwortungsvolle Führungsarbeit in zukunftsgerecht aufgestellten Betrieben, die von Einseitigkeit abrücken. Zweifellos: Wissen ist gut – aber gezieltes Tun ist besser.

Weitere Informationen



Dr. phil. Robert Schiller

begleitet als Business Mentor Führungskräfte aller Stufen in fordernden Berufsphasen.

www.schillerconsulting.ch