

Können wir Führung messen? Können wir das Verhalten von Führungskräften messen? Fragen die mir oft gestellt werden. Messen und beurteilen von Leistungen haben in der heutigen Zeit geradezu Wettbewerbscharakter erhalten. Umsatzzahlen, Produktivitätsgrößen, Durchlaufzeiten, Distributionsvergleiche, Steuerungs- und Kontrollsysteme, Zielerreichungsgrad und so weiter und so fort.

Ich musste kürzlich für einen Kunden eine Liste von möglichen Instrumenten erstellen, welche der Messbarkeit von Führungskräften und Mitarbeitern dienen sollte. Ich habe gestaunt. In kurzer Zeit habe ich dutzende von Instrumenten gefunden, die nur ein einziges Ziel hatten – zu messen! Selbstverständlich ist es wichtig Kennzahlen zu haben. Natürlich ist es unabdingbar Kontrollwerkzeuge zu installieren. Es wäre ja auch vermessen ohne Navigationssysteme den Ozean zu überqueren. Doch kann man auf diese Art und Weise auch Führungsverhalten nachhaltig beurteilen und messen, leiten und lenken? Ich glaube kaum. Denn der Maßstab sind keine Zahlen, sondern Menschen. Zahlen lassen sich definieren – Menschen und Verhalten nur schwer!

Ein großes Unternehmen wollte seine Führungskräfte beurteilen lassen und hat mir einen 30-seitigen hausinternen Fragebogen übergeben, mit Hilfe dessen ich die Stärken und Schwächen ihrer Manager in Workshops beurteilen sollte – ich habe abgelehnt. Es kann doch nicht sein, dass man Vorgesetzte, die Menschen erfolgreich führen sollen, aufgrund von 30 Seiten steril beurteilt, ob sie Menschen führen können oder nicht. Da gehört meiner Meinung nach schon ein bisschen mehr dazu.

Wir wollen ja schlussendlich keine Führungsroboter, sondern Menschen mit all ihren Facetten und Eigenheiten, die gerne und leidenschaftlich ihre Mitarbeiter führen, ihren eigenen Stil entwickeln, festigen und konsequent vorleben.

In all den vielen Jahren, in denen ich mit unzähligen Führungskräften zusammenarbeiten durfte, bin ich zur Überzeugung gelangt, dass man mit Hilfe von ledig-

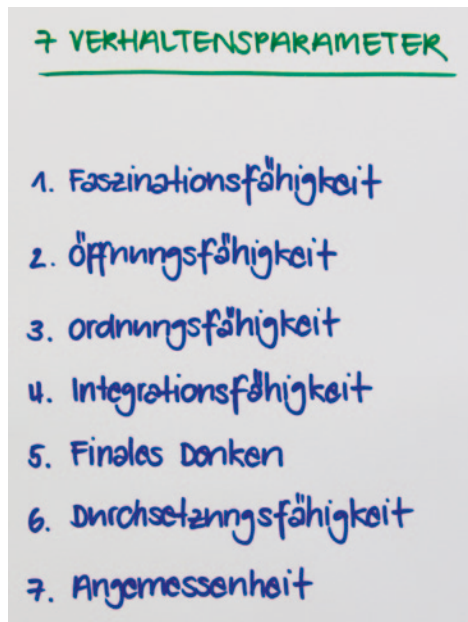
lich 7 Verhaltensparametern feststellen kann, ob ein Mensch die Fähigkeiten und die notwendigen Voraussetzungen besitzt, Menschen zu führen und zu begeistern oder eben nicht. Natürlich beinhaltet auch diese Vorgehensweise subjektive Kriterien. Schlussendlich entscheiden das Verhalten beziehungsweise die Rückmeldungen der Mitarbeiter und die erreichte Produktivität über Erfolg oder Misserfolg eines gelebten Führungsstils.

Welches sind nun aber die ausschlaggebenden Fragen, die ich mir stelle, um die Führungsfähigkeit einer Person zu hinterfragen und zu beurteilen?

- Kann dieser Mensch seine Mitarbeiter begeistern, mitreißen und fesseln? (FASZINATIONSFÄHIGKEIT)
- Kann sich dieser Mensch für neue Ideen und Pläne begeistern? (ÖFFNUNGSFÄHIGKEIT)
- Ist dieser Mensch mental klar strukturiert? (ORDNUNGSFÄHIGKEIT)
- Kann sich dieser Mensch in die Gedanken seiner Mitarbeiter, Kollegen und Vorgesetzten einfühlen? (INTEGRATIONSFÄHIGKEIT)
- Hat dieser Mensch Visionen und Ziele? (FINALES DENKEN)
- Kann dieser Mensch seine Ideen und Absichten durchsetzen? (DURCHSETZUNGSFÄHIGKEIT)
- Entsprechen die Aktionen dieses Menschen den jeweils gegebenen Situationen? (ANGEMESSENHEIT)

Im Folgenden will ich Ihnen jeden dieser, in Klammer gesetzten Verhaltensparameter erläutern, erklären und gleichzeitig mit erlebten Praxisbeispielen aufzeigen, wie diese entweder von hoch bezahlten Managern oder von ganz normalen, einfachen Menschen im beruflichen Alltag gelebt oder eben nicht gelebt werden. Bestimmt werden Sie beim einen oder anderen Beispiel schmunzeln, weil Sie Ähnliches auch schon erlebt haben oder allenfalls die eine oder andere Situation in Ihr eigenes Berufsleben übertragen können.

## 2.1 Fazit



Führen heißt auch Vorbild sein - mit dem guten Beispiel voran gehen. Führen heißt aber auch, sich regelmäßig zu hinterfragen:

Bei welchen der 7 Verhaltensparameter tun Sie sich schwer? Welche zählen zu Ihren Stärken? Welche bringen Sie Ihren Zielen näher? Wo muss ich an mir arbeiten?

Nehmen Sie sich die notwendige Zeit, sind Sie selbstkritisch und ziehen Sie für sich die richtigen Schlüsse. Ihre Mitarbeiter und Ihre Vorgesetzten werden Ihnen dankbar sein.



<http://www.springer.com/978-3-658-00616-7>

Führen – In der Einfachheit liegt die Stärke  
Mit 7 Verhaltensparametern zum gemeinsamen Erfolg  
Isenschmid, J.  
2013, XI, 131 S. 42 Abb., Softcover  
ISBN: 978-3-658-00616-7