



Führung als kritischer Erfolgsfaktor im Unternehmen

Wenn Unternehmen, gleich welcher Branche und Größe nach Erfolgsfaktoren suchen, geht es nicht nur um Prozesse, Renditen und Erträge, Umsätze, Kosten, Strukturen und ähnliche sog. Hard Facts, sondern auch um die Menschen im Unternehmen. Diese sind immer durch ihr Handeln, ihre Einstellungen und ihre sozialen Faktoren in jedem Bereich und unter diesen Bedingungen erfolgskritisch und somit auch ergebnisrelevant.

Über den Autor:

Wolfram Stübe leitet den Bereich PEOPLE POWER der REM AG. Er ist zuständig für das Gelingen der „Big SIX“ Themen: Führung; Change; Teambildung; Talent Scouting; Bindung von Leistungsträgern und Organisationsentwicklung
w.stuebe@berater.rem.de



Der Mitarbeiter im Unternehmen egal in welcher Rolle ist immer auch Wertschöpfungsfaktor. Wir wollen hier nur einige Beispiele nennen, die sich durch die Praxis nachweisen lassen:

- Die Führungsleistung im Unternehmen beeinflusst die Mitarbeiterzufriedenheit und die Anzahl der Leistungsträger
- Die Anzahl der Leistungsträger beeinflusst die Prozesssicherheit und Arbeitsqualität
- Beide Faktoren beeinflussen die Kundenzufriedenheit und damit die Kundenbindung bzw. die Argumente und Empfehlungen für die Neukundengewinnung
- Teamgeist und gute Zusammenarbeit vermindern die Reibungsverluste und vermeiden damit Zeit- und Kostenverschwendung
- Offene Kommunikation und Informationsfluss erhöhen die Handlungssicherheit, denn informierte Mitarbeiter haben die Antworten auf das WOHIN und WARUM

Dies ist nur eine kurze Aufzählung von zahlreichen messbaren Effekten, denn egal in welchem Themengebiet ein Unternehmen aktiv ist, Menschen sind immer direkt oder indirekt daran beteiligt.

Ausgehend von dieser Tatsache betrachten wir bei der REM AG im Bereich EBITPOWER® neben den Themen

- MARKETPOWER
- PROCESSPOWER
- PURCHASEPOWER
- DIGITALPOWER
- STRATEGYPOWER

auch immer den Bereich PEOPLEPOWER. Dabei sehen wir das in Kombination mit den obigen Aufgabenstellungen, um Akzeptanz und Nachhaltigkeit zu unterstützen, oder als zunächst singuläres Thema, um Führungsarbeit und Kooperation zu unterstützen und damit die Kultur als Wertschöpfungsfaktor positiv zu beeinflussen.

Wo sehen wir dabei die wesentlichen Stellhebel? Neben einer Vielzahl von denkbaren Aufgabenstellungen haben sich in unserer Beratungsarbeit fünf Themen fest etabliert:

1. Führungserfolg - Leadership Excellence

Hier geht es um die Stärkung der Führungskompetenz im Sinne der positiven Förderung der Leistungsbereitschaft durch Engagement und Identifikation; die Förderung der Führungskräfte durch Coaching, Begleitung und Beratung durch erlebnisorientierte Workshops und den direkten Transfer in die Praxis. Es ist auch wichtig festzustellen, wer für Führungsaufgaben geeignet ist und wo es Alternativen im Unternehmen gibt, die mehr zur Wertschöpfung beitragen können. Letztendlich geht es darum, den Erfolg des Unternehmens durch die Führungsarbeit zu steigern und damit zu einem Wertschöpfungsfaktor zu machen; Messgrößen dabei sind:

- Anzahl der Leistungsträger
- Engagement und Identifikation
- Arbeitsfreude und Leistungsentfaltung
- Prozesssicherheit und Kundenorientierung



2. Change Management - Veränderungsfähigkeit

In jedem Unternehmen gibt es sog. Change-Treiber, die Veränderungen und Anpassungen unerlässlich machen. Dies ist besonders, aber nicht nur im Bereich Digitalisierung der Fall, sondern auch in Strukturen, Prozessen, Portfolios und Rollen/Aufgaben. Ebenso können Globalisierung, Technologien und sogar Demografie und Diversity als Change-Treiber fungieren. Hierbei beschäftigen wir uns mit den Fragen

- Was macht den Change erfolgreich?
- Welche Prozesse und Vorgehensweisen müssen berücksichtigt werden?
- Wie können wir die Betroffenen einbinden?
- Welches Know-how, welche Tools brauchen wir?
- Wie geben wir Orientierung und Sicherheit?
- Welche Rollen haben die Führungskräfte
- Was sind die Ergebnisse und Messgrößen?

3. Talent Scouting und Nachfolgeplanung

Hierbei geht es darum festzustellen, welche Mitarbeiter im Unternehmen das Potential haben, in Zukunft Schlüsselpositionen einzunehmen. Das sichert nicht nur die Zukunftsfähigkeit und den Know-how-Erhalt, sondern schafft auch Perspektiven für diese Mitarbeiter. In einem Prozess vom Erkennen, Auswahl, Förderung bis hin zur Besetzung von Positionen sichert sich das Unternehmen seine Potentiale für die Zukunft. Zusammen mit einer Nachfolgeplanung kann sichergestellt werden, dass fähige Mitarbeiter rechtzeitig zu Nachfolgern aufgebaut werden und dieser Prozess nicht hektisch und ungeplant abläuft. Messgrößen dabei sind:

- Klarheit über die zukünftigen Kompetenzen
- Klarheit über die Talente im Unternehmen
- Sicherheit bei der Nachfolgeplanung
- Gezielte Entwicklung, laufbahnbezogene Förderung
- Aufbau von Perspektiven
- Richtige Personalentscheidungen, geringere Risikofaktoren

4. Teamgeist und Zusammenarbeit

Hier geht es um die vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit der Mitarbeiter aller Ebenen und Bereiche. Wir analysieren gemeinsam die Teamerfolgs-

faktoren und stellen fest, wo die Teams stehen und welche Form der Entwicklung sie brauchen, um erfolgreich zu sein. Projektteams, Changeteams, Entwicklungs- oder Arbeitsteams - sie alle sollen mit einem exzellenten Teamgeist gute Ergebnisse erzielen und intern wie extern gut zusammenarbeiten. Dazu gehört auch der bereichsübergreifende Austausch über das ganze Unternehmen hinweg, wenn nötig auch international. In den Fokus der Betrachtung gehören auch Führungsteams, die durch ihre Vorbildfunktion Geschlossenheit und Einigkeit wirksam transportieren.

5. Bindung von Leistungsträgern

Ein besonderes Anliegen im Unternehmen muss in der Bindung leistungsstarker Mitarbeiter und Führungskräfte in Schlüsselpositionen an das Unternehmen liegen. Jeder Verlust in diesem Bereich hat hohe Kosten und Know-how-Verlust zur Folge, ganz abgesehen von der Wirkung auf die Kollegen. Es gibt eine klare Erkenntnis darüber, was die Faktoren sind, die Mitarbeiter an das Unternehmen binden. Diese zusammen mit situativen und subjektiven Faktoren gilt es zur Entfaltung zu bringen. Die Zukunft des Unternehmens hängt davon ab, ob der Wettkampf um die Besten gewonnen wird und eine hohe Arbeitgeber-Attraktivität aufgebaut werden kann. Dabei helfen wir Ihnen.

Wir haben jetzt die Themenfelder definiert, die einzeln oder in einem Aufgabenzusammenhang, auch mit den anderen POWER-Themen zur Anwendung kommen. Sehr gerne sprechen wir mit Ihnen über IHRE Themen, zeigen Wege auf und stellen Ihnen Referenzprojekte vor. Sprechen Sie uns an!

© REM AG, 2017

