

Aus der Spitzenposition in die Mittelmäßigkeit – muss das sein?

Autor:

Theo van der Burgt

© Idee Plus... Managementberatung

Nachdruck und Veröffentlichung nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Autors

Es ist schon verwunderlich, aber in der Praxis passiert es wieder und wieder: Da wird ein sehr guter **Verkäufer zum Verkaufsleiter befördert und versagt in dieser Position zum Unverständnis seines Chefs jämmerlich auf ganzer Linie.**

Den Kollegen oder Mitarbeitern aber war das von vorneherein klar!

Da wird „**Hoffnungsträger Unternehmersohn**“ viel zu früh in die **Fußstapfen seines Vaters gesteckt** und dessen vermeintlicher Unternehmensnachfolger. Er hat aber **mangels Vorbereitung auf diese völlig andere Aufgabe nicht die Spur einer Chance**, sich mit den Erfolgen seines Vaters auch nur annähernd messen zu können, er kann doch nur scheitern! Ist das und warum ist das wirklich so verwunderlich und gleichzeitig am Ende bittere Realität für alle Betroffenen?

Der gute **Mann in der zweiten Reihe ist eben nicht automatisch auch in der ersten Reihe** so gut und so erfolgreich, wie er es von sich und wie sein Umfeld es von ihm gewohnt ist oder erwartet. Woran das liegt? **Mangelnde Klarheit über Inhalte und die Durchführung von Führungsaufgaben**, ganz klar: Mangelndes Wissen über die Möglichkeiten, Instrumente und Wege, die eben einen „bewundernswerten und kompetenten“ Chef ausmachen!

Führungsaufgaben beinhalten eben völlig andere Inhalte als Fachwissen, andere Kernkompetenzen! Vor allem menschliche, soziale und methodische Fähigkeiten sind gefragt und gefordert und damit andere Fähigkeiten als diejenigen, die in Deutschland in der Regel immer solide erlernt werden.

Führungsinhalte beschäftigen sich vor allem mit den **Menschen, die erfolgreich und zielorientiert geführt werden wollen, ja Sie lesen richtig, das wollen Sie wirklich!** Und genauso sind sie einzusetzen!

Dabei ist wichtig: Je mehr Transparenz im Unternehmen und über die Unternehmenszukunft herrscht, je besser Mitarbeiter Ziele und Wege im Unternehmen verstehen und nachvollziehen können, je wohler fühlen Sie sich! Und je mehr Kräfte machen sie zur Erreichung ihrer Ziele frei!

Und Sie sollen und müssen sich wohl fühlen, um unter immer härter werdenden Bedingungen und unter enormen Leistungsdruck dauerhaft Höchstleistungen zu

bringen und bringen zu können und genau das wollen wir doch ansteuern und erreichen!

Fachkräfte beherrschen das, was Sie in ihrer Ausbildung gelernt haben, sozusagen diesen Ist – Zustand und damit eben Ihr Fachwissen, häufig gepaart mit einem gewissen Spezialistenwissen wie dies z.B. im bei einem guten Verkäufer oder Handwerker der Fall ist. Was aber ist eigentlich das Fachwissen der erfolgreichen Führungskraft und – wie bekommt sie das vermittelt?

Erfolgreiche Führungsarbeit hat **nur zum Bruchteil mit dem klassischen „Fach“ – Wissen und der Fachausbildung zu tun: Wir erlernen brauchbare Inhalte, die uns in der Mitarbeiterführung nützlich werden, in der Regel nicht in der fachlichen Ausbildung und leider nur in ganz wenigen Ausnahmefällen im Studium, schon gar nicht die Wirkungszusammenhänge in der Motivationspsychologie!**

Also haben wir als Führungskräfte sozusagen ein völlig fremdes Aufgabengebiet und Fachgebiet vor uns, das wir beherrschen sollen oder besser formuliert: Eine neue, interessante Herausforderung, eben den zielorientierten Umgang und die Motivationsförderung von und mit Menschen!

Das heißt aber auch, Führungskräfte werden mit völlig anderen und neuen Inhalten und Aufgaben konfrontiert und vertraut gemacht werden müssen, die Sie nicht automatisch abrufen, nachschlagen und damit einsetzen können.

Die fachliche Ebene ist eben nur eine der Anforderungen. Sie glauben doch nicht ernsthaft, Herr Zetsche als Vorstandsvorsitzender der Daimler Benz AG wisse, wie ein PKW im Detail zusammengebaut wird? Nein, und er muss es auch nicht wissen! Sein Job ist die Führung eines der weltgrößten und erfolgreichsten Unternehmen der Welt, und den muss er sehr gut beherrschen, was er auch tut, besser als jede mögliche Alternative zu ihm!

Seine Aufgabe ist es, Visionen zu haben, die Besten der Besten aus den jeweiligen Fachgebieten um sich zu scharen und diese seine Mitarbeiter, eben die Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer der verschiedenen Sparten wiederum mit Zielen und den dazu gehörigen Aufgaben zu versehen, Netzwerke mit anderen Geschäftspartnern und sogenannte „strategische Allianzen“ zu bilden und vor allem: Alle diese Menschen bei Laune zu halten!

Führungskräfte müssen also völlig andere und oft genug neue Kernkompetenzen entwickeln und weiter ausbauen, sonst werden Sie sich die Akzeptanz Ihrer Mitarbeiter nicht verdienen und auch niemals verdienen können!

Wenn bisher vornehmlich fachliche Inhalte Ihr Berufsbild bestimmt haben, so kommt als Führungskraft oder Unternehmer der **Umgang mit komplexen, menschlichen Wesen, mit all' seinen Vorlieben und Fehlbarkeiten und vor allem mit seiner natürlich - menschehenden Art hinzu**. Neben einem soliden Wissen über die Unternehmensleistungen, deren Chancen und wie diese realisiert werden können, benötigen Sie also folglich Kompetenzen in den Bereichen:

- Methodische Kompetenz
- Soziale Kompetenz
- Persönliche Kompetenz
- Fachliche Kompetenz (in den Führungsaufgaben).

Es reicht also nicht, Liebling vom Chef gewesen zu sein und ihn oder jemand anderen ad hoc als Führungskraft ersetzen zu wollen, und es reicht schon gar nicht, von „Geburt Unternehmersohn“ zu sein und seinen Vater mal so eben beerben zu wollen. Es reicht nicht für Ihren dauerhaften Erfolg als Chef, als Orientierungspersönlichkeit für alle Ihre Mitarbeiter!

Ohne erlebbare, sichtbare und funktionierende Führungsstärke und entsprechende Konzeptinhalte und vor allem Ihre entsprechende Einstellung dazu geht es nicht und es wird auch in Zukunft nicht gehen.

Vom Kumpel zum Chef zu werden, da ist größte Vorsicht und Achtsamkeit geboten, sonst gibt das nichts! Da sollten Ihre Mitarbeiter erleben dürfen, dass Sie wirklich anders sind und mit Ihrer eigenen Art an die Führung der Menschen herangehen. Das, was Sie und wie Sie es tun, hat Ziel, Hand und Fuß und Sie schaffen es, Sich signifikant von Ihrem Vorgänger zu abzugrenzen und zu unterscheiden.

Primus inter pares zu sein ist das eine. **Die Führung eines Unternehmens zu übernehmen oder anzutreten bedeutet aber, geschult und reif dafür zu sein und einen guten Coach – intern oder extern – zu haben**. Dieser sollte die Aufgaben, die in der Führungsarbeit auf Sie zukommen und geeignete Mittel und Wege zur erfolgreichen Mitarbeiterführung kennen und bereits erfolgreich angewendet haben, sonst stiftet er mehr Unruhe, als er Erfolg produzieren kann.

In Deutschland ist die Titelhascherei nach „Leitungstiteln“ allzu weit verbreitet und endet oft genug jämmerlich nach einigen Monaten im Seiten-Aus.

Von Führungskräften wird etwas völlig anderes verlangt als ein Titel auf der Visitenkarte oder eine Position im Organigramm.

Und wenn wir gut ausgebildet und geschult in die Führungsaufgabe gehen, und nur dann, haben wir alle Chancen, diese in spürbare und erlebbare Inhalte und damit wirkungsvoll zum Nutzen aller Beteiligten einsetzen zu können.

Sie möchten mehr erfahren? Dann rufen Sie einfach an, schreiben mir eine Mail oder nutzen Sie mein Kennlernangebot.

Fon: 0172 / 213 26 02 oder 02151 / 15 16 18 2

vdb@ideeplus-managementberatung.de

Theo van der Burgt

© Idee Plus ... Managementberatung und Vertriebsentwicklung

<http://www.ideeplus-managementberatung.de>

Nachdruck und Veröffentlichung nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Autors

Es grüßt Sie herzlich aus Krefeld

Theo van der Burgt