

## „Kann man Führung eigentlich messen“?

**Was in einem Unternehmen nicht gemessen wird, geschieht auch nicht oder ist zumindest nicht zu steuern. Nicht umsonst gibt es für alle wichtigen Faktoren im Unternehmen Kenngrößen.**

**Nur der Führungserfolg scheint nicht meßbar zu sein, obwohl sich jeder darüber im Klaren ist, wie viel von guter oder schlechter Führungsarbeit abhängt.**

### **Das klassische Verständnis**

Nach dem klassischen Verständnis ist der **Führungserfolg** gar nicht direkt greifbar, sondern wird **mit dem operativen Erfolg** der Abteilung **gleichgesetzt**. Dies hat zwei entscheidende **Nachteile**:

- Bei schlechten Ergebnissen ist an diesem Maßstab nicht zu erkennen, was die Führungskraft an ihrer Führungsarbeit verbessern sollte.
- Sind die Rahmenbedingungen besonders positiv, fällt schlechte Führung gar nicht auf.

Denn gemessen wird nicht die Führungsleistung selbst, sondern bestenfalls deren Ergebnis. Die **tatsächliche Führungsleistung** bleibt also im Dunkeln. Man kann dann nur spekulieren, hoffen oder in letzter Konsequenz die Führungskraft austauschen.

Damit ist einer der wirkungsvollsten Faktoren für den Unternehmenserfolg, die tatsächliche Führungsleistung, **nicht steuerbar!**

### **Der neue Blickwinkel**

Eine Führungskraft ist ein Mensch, der dringend andere braucht - denn Führungsleistung kommt ausschließlich indirekt durch die Mitarbeiter zur Geltung.

Eine groß angelegte Studie der Gallup-Organisation hat vor einiger Zeit erstmals diese Wirkung auf Mitarbeiter mit dem operativen Unternehmenserfolg verbunden.

Die Studienergebnisse zeigen, quer über die unterschiedlichsten Branchen und Betriebsgrößen, welches Führungshandeln mit welcher Wirkung auf Mitarbeiter die **Rentabilität** des Unternehmens steigert. Verdichtet auf **zwölf Benchmarks** liegt so erstmals ein Instrument vor, um die **Wertschöpfung von Führungshandeln meßbar** zu machen.

### **Aus Wissenschaft und Praxis: Ein Beispiel**

Eines der Kernergebnisse der Studie besteht in der Erkenntnis, daß der Erfolg eines Unternehmens wesentlich davon abhängt, in wie weit der Mitarbeiter sich als individuelle Person geachtet fühlt. Der dazugehörige **Benchmark** ist: „Mein Vorgesetzter schätzt mich als Mensch.“

Die empirischen Ergebnisse der Gallup-Organisation zeigen: Je eher die Mitarbeiter des Unternehmens ihre **Arbeitssituation genau so beschreiben**, desto höher ist die Rentabilität.

Denken Sie an Ihre eigenen Führungsgespräche: Woran machen Sie deutlich, daß Sie ihren Mitarbeitern zuhören, daß Sie ihre Mitarbeiter aus deren Sicht verstehen und daß Sie die Gedanken der Mitarbeiter bei Ihren Entscheidungen berücksichtigen.

In unserer Arbeit zeigt sich immer wieder, daß diese drei Punkte des konkreten Führungshandelns darüber entscheiden, ob Mitarbeiter sich persönlich geachtet fühlen.

## **Die neue Vorgehensweise**

Wie das Beispiel zeigt, sind die Führungs-Benchmarks klar und einfach beschrieben. Sie sind deshalb sowohl in direkten Führungsgesprächen als auch in Mitarbeiterbefragungen leicht zu anzuwenden.

In unseren Workshops **lernen** die Führungskräfte die **Arbeit mit den Führungs-Benchmarks** und reflektieren mit deren Hilfe über

ihre eigene Führungssituation. Sie entwickeln daraus praktische Vorgehensweisen, um die Wertschöpfung ihrer Führungsarbeit zu vergrößern.

Dadurch wird die **Führungsarbeit klarer, steuerbar** und durch den gezielten Einsatz der Benchmarks in Mitarbeiterbefragungen **meßbar**.

## **Das Erlebnis**

Bei einem unserer Kunden hat einmal eine Führungskraft den Wert der Benchmarks wie folgt auf den Punkt gebracht: *„Durch die Benchmarks habe ich eine klare Orientierung und Präzisierung für meine Führungsarbeit – es ist eigentlich erstaunlich einfach!“*

Nutzen Sie das **panlogos Value Adding Management** mit seinen Methoden und Vorgehensweisen, die die Führungsarbeit präzisieren und in ihrem Ergebnisbeitrag verstärken.

---

Manches von dem, was Sie hier gelesen haben, versteht man in einem kurzen Gespräch besser. Nutzen Sie die Gelegenheit, Fragen zu diskutieren und Anwendungsideen zu besprechen – kontaktieren Sie uns.

Ihre panlogos Partner

**panlogos**.org