

2

Management – Fokussiere das Wesentliche!

Lono



Lono merkt schnell, dass sein neuer Posten einen deutlich größeren Verantwortungs- und Aufgabenbereich umfasst als sein vorheriger. Neben der Weiterentwicklung eigener IT-Anwendungen und dem Support der gesamten Servertechnik im Unternehmen, muss Lono nun auch Budgets verwalten, Berichte an das Top-

Lion-Management schreiben und alle Mitarbeiter der IT-Abteilung kommen mit größeren und kleineren Entscheidungsproblemen zu ihm.

Lono ist stolz darauf, dass er seinen Job trotz der hohen Anforderungen so gut erledigt. Es bleibt zwar viel Arbeit an ihm hängen, aber es gelingt ihm meistens, mit den nötigen Überstunden, die wichtigsten Aufgaben abzuarbeiten. Tagsüber fühlt er sich oft gestört, wenn einer seiner Programmierer ihn mit Detailfragen aus der Konzentration reißt, oder wenn ein Support-Mitarbeiter wegen einer defekten Maus anklopft. Als gäbe es keine wichtigen Probleme.

Wenn nur seine Mitarbeiter auch so diszipliniert und fokussiert arbeiten würden wie er. Aber statt an Lösungen zu arbeiten, scheinen sie überall Probleme zu sehen und sich über Kleinigkeiten aufzuregen. Manchmal denkt Lono, je produktiver er arbeitet, umso mehr Sand streuen seine Mitarbeiter ins Getriebe. „Solange jeder sich auf seinen Job konzentriert und ordentliche Arbeit macht, muss der Laden doch laufen!“, sagt er seinen Mitarbeitern immer wieder.

Die Fragen und Beschwerden seiner Mitarbeiter zu den Problemen mit den Computermäusen nimmt er nicht ernst. „Ich mache mich doch mit so einem Mini-Thema nicht bei der Chefetage lächerlich“, ist seine Antwort, als sein Mitarbeiter Lars Lichtblick ihn erneut auf das Thema anspricht. „Finde eine Lösung, es kann ja wohl nicht so schwer sein“, gibt er ihm mit auf den Weg. Das erinnert ihn an einen Spruch aus dem Führungsseminar, das er besucht hat: „Empowerment bedeutet, den Mitarbeitern Verantwortung zu übertragen, denn Autonomie und Selbstbestimmung gehören zu den stärksten Motivationsfaktoren.“ Lono ist stolz darauf, wie schnell er sich als Führungskraft etabliert hat.

Auch mit dem Top-Lion-Management steht es aus Lonos Sicht gut. Er erhält wichtige Informationen zu den Zukunftsprojekten des Unternehmens und fühlt sich dadurch in seiner privilegierten Stellung bestärkt. „Den Weitblick für strategische Visionen

traut man eben erst Führungskräften ab einer bestimmten Stufe zu“, denkt sich Lono. Und so informiert er seine Mitarbeiter nur dann über größere Zusammenhänge, wenn es absolut sein muss. Sie sollen sich nicht den Kopf über Dinge zerbrechen, die sie nichts angehen.

Kimba



Kimba merkt schnell, dass sein neuer Posten einen deutlich größeren Verantwortungs- und Aufgabenbereich umfasst als sein vorheriger. Neben der Überwachung wichtiger Indikatoren aus dem eigenen Unternehmen, der Konkurrenz und dem Marktverhalten der Kunden, müssen Kimba und seine Mitarbeiter verschiedene Szenarien planen und entsprechende Strategien entwickeln, um sie dem Top-Lion-Management zu präsentieren. Auch die Überschneidungen zur Produktentwicklung und dem Kundenservice sind groß, so dass Kimba sehr viel Kommunikations-

arbeit leistet. Seine Vorgesetzten, allen voran Tina Tiger, wollen wöchentlich informiert werden und seine Mitarbeiter brauchen stets neue Informationen zu den Entscheidungen der Chefetage.

Kimba erinnert sich an die erste Lektion aus seinem Führungsseminar: die drei Aspekte von Führung. Den ersten Aspekt nimmt Kimba besonders wichtig, denn das ist der funktionale Aspekt. Er ist sich bewusst, dass seine Funktion als Leiter der strategischen Entwicklung mit klaren Zielen verbunden ist, die er mit seinem Team gemeinsam erreichen muss. Auch der zweite, nämlich der systemische Aspekt, wird ihm immer deutlicher bewusst. Er spürt richtig, dass seine Position im System von Tiger & Meyer viele Anknüpfungspunkte hat, und zwar sowohl nach oben und unten als auch lateral in alle Richtungen. Kimba malt sich diese Verknüpfungen in sein Notizbuch, um den Überblick zu behalten.

Den dritten Aspekt, den Verhaltensaspekt als Führungskraft, kann Kimba noch nicht so richtig einordnen. Intuitiv versucht er, seine Mitarbeiter mit ins Boot zu nehmen und ihnen die gemeinsamen Ziele zu verdeutlichen. Trotzdem hat er oft das Gefühl, dass noch viel Potenzial ungenutzt bleibt und vermeidbare Fehler den Fortschritt seiner Abteilung bremsen. Er nimmt sich vor, besonders an diesem Aspekt zu arbeiten und sein Verhalten als Führungskraft stetig weiter zu verbessern.

Die Löwen-Liga: Wirkungsvoll führen
Quirnbach, S.; Buchenau, P.; Davis, Z.
2015, XVIII, 155 S., Softcover
ISBN: 978-3-658-05286-7