

Liebe LeadGreen Leser, Fans und Botschafter,

welche Erfolge sollen Sie als Führungskraft am Ende des Jahres mit Stolz erfüllen? Erfolge, die es wert wären, sie auch Ihnen unbekanntem Führungs-Kollegen mit auf den Weg zu geben.

Fällt Ihnen da nicht spontan die Optimierung von Prozessen, Strukturen, Produkten und Systemen ein, das Management der Zielerreichung - angekommen zu sein, wo man hinwollte? Gerade jetzt am Jahresanfang, wo der Blick ganz akzentuiert auf die zu erklimmenden Stufen gerichtet wird, der Hochsaison der Zielvereinbarungsgespräche - für die meisten eher Last als Lust. Ach ja, der Wandel steht als Folge des krisenkonsequenten Strategiewechsels natürlich auch in diesem Jahr unverändert hoch im Kurs. Wäre dieser es wert, ihn als Erfolg einem Dritten zu erzählen? Mal ehrlich, das wäre doch eine wirklich erzählenswerte Story eines Führungserfolgs, wenn dieser Wandel wirklich gelingt. Bei mir selbst im Kopf und im Herzen, bei meinem Team und im Unternehmen insgesamt.

Als erfahrene Strategieentwickler sind wir im Business School Defizitanalysedenken bestens trainiert. Allen muss klar vermittelt werden, dass wir ein Problem haben und es nicht so bleiben kann wie bisher. Dank eines Kennzahlenwerks können Unzulänglichkeiten aufgedeckt und zukünftige Wirksamkeitserfolge auf die Kommastrichstelle genau berechnet werden. So soll die Energie der Veränderung mobilisiert werden. **Und doch erleben wir immer wieder das Scheitern dieser klassischen Managementregeln, schlimmer noch: Organisationen und deren Mitarbeiter "erkranken" systematisch am Druck und am Nicht-als-Mensch-Gesehen-Werden**, erst im Stillen und dann von außen immer mehr sichtbar in der Qualität der Produkte und der Servicedemotivation beim Kunden.

Wissen Sie nicht besser als Ihre Wettbewerber in China, dass nicht das Produkt, sondern der Spirit im Unternehmen, der Umgang von Mensch zu Mensch und der erkennbare Beitrag der eigenen Fähigkeiten zum Unternehmenserfolg die Zündkerze für das nachhaltige veränderungsoffene Wachstum sind. Hier entsteht beim Einzelnen das Vertrauen in die strategischen Ziele und die Leidenschaft, sich für diesen Weg einzusetzen, auch wenn dies Verzicht auf lieb gewonnene Gewohnheiten und den Verlust des Expertenstatus zu Gunsten des Lern- und Entwicklungsstatus bedeutet. **Machen Sie den Weg zum Ziel für sich und Ihre Mitarbeiter zum Entwicklungserlebnis, bei dem jeder entsprechend seiner Stärken Spuren (auch bei anderen!) hinterlassen kann und nicht nur der klassische geradlinige Weg belohnt wird. Das selbstwirksame Entwicklungserlebnis verwandelt oberflächliche Kennzahlenwirksamkeit in eine wirklich nachhaltige Veränderung beim Einzelnen für das gesamte Unternehmen.**

Dafür werden Sie jedoch Ihre Managementverhaltensgrundsätze erweitern müssen um die bisher so ungeliebten Instrumente wertschätzender Führung. Um Sie ein wenig neugierig zu machen: Fragen Sie doch Ihre Mitarbeiter in dieser Woche mal nach ihren ganz persönlichen Erfolgserlebnissen aus dem letzten Jahr, danach, worauf sie stolz sind und wie sie sich entwickelt haben. Fragen Sie auch nach den "Fischen", die in diesem Jahr auf dem Tisch liegen - je nach Geruchsstärke entscheidet sich die Intensität des Wunsches nach Veränderung des Zustands in Richtung neuer Perspektiven.

Wir wünschen uns von Ihnen in diesem Jahr den stärkeren Wahrnehmungsfokus auf persönliche Entwicklungen, wo kleine oder große Durchbrüche gelingen, das was einen Mitarbeiter stärkt und Ihnen Lust macht, mehr zu führen und zu vertrauen. Um es noch deutlicher zum Ausdruck zu bringen: Das defizitorientierte, rein zahlenwirksamkeitsgetriebene Denken und Handeln wird das Erreichen von Managementzielen nicht verbessern sondern systematisch verschlechtern, wenn es nicht im Einklang mit den persönlichen Bedürfnissen der Mitarbeiter nach Anerkennung und fühlbarem Beitrag steht. **Selbstbewusste und engagierte Mitarbeiter sind dankbar für transparente Analysen und anspruchsvolle Erwartungen seitens der Führung, aber nicht für Rechtfertigungen, Schuldzuweisungen und Sündenbockfunktionen.**

Organisieren Sie den Erfolg Ihres Unternehmens mit den Stärken Ihrer Mitarbeiter und **verlieren Sie keine Ressourcen und Veränderungschancen durch eine nicht-wertschätzende Misstrauenskultur, die statusverhaftete Lernunwilligkeit erzeugt.** Die Zukunft des Wachstums von Unternehmen liegt in der Kultur des Zusammenarbeitens. Hier entstehen die Führungserfolgsgeschichten, die es wert sind, auch über das Ende des Jahres 2010 hinaus erzählt zu werden.

Wir werden Sie in den kommenden Monaten auf unsere Expedition der neuen Art von Führung für das 21. Jahrhundert, dem LeadGreen Ansatz, mitnehmen. Es wird ein Abenteuer für Ihren Geist des Managements, auf jeden Fall für jeden von Ihnen, der sich selbst entwickeln möchte und die Chancen für sich ernst nimmt.

Mit winterlichen Januarwünschen laden wir Sie auf die Expedition LeadGreen 2010 aufrichtig ein.

Werden Sie Botschafter dieser Idee

Ihre Regina Köhler und Ihr Roald Muspach