



Selbstführung und Unternehmenswachstum – Ein Zusammenhang?

Wer sich nicht selbst führen kann, sollte auch andere nicht führen dürfen. Wie oft werden Selbstmanagement-Grundsätze, die wir inzwischen alle kennen, in den Raum geworfen? Die Liste ist lang: A-Aufgaben nur in der A-Zeit, stille Stunde einführen und einhalten, den

Tag nicht überplanen, Puffer einplanen, Übergangszeiten zwischen Terminen einrichten, um Eventualitäten abzufedern, sich Raum und Zeit schaffen für strategische Themen, keine E-Mail-Abrufautomatik einstellen, vor allem nicht mit Benachrichtigung, Meetings nur dann, wenn sie nötig sind, eventu-

ell auch als Stehtreffen, damit es nicht zu kuschelig wird, sich gut vorbereiten, ... Brauchen Sie noch mehr?

Solche Regeln einzuhalten, dazu werden Mitarbeiter immer wieder animiert. Der Erfolg, indes, bleibt meist aus. Die statthafte Frage muss auch sein: Wie



verhalten sich denn die Vorgesetzten? Wie verhalten sich denn diejenigen, die diese Regeln einfordern? Halten sie sich daran? Genauer: Halten SIE sich daran?

Ich erlebe auf Führungsebene oft ein Organisationschaos, das gar nicht aus Liederlichkeit oder Unwillen entsteht, sondern oft aus mangelnder Disziplin. Wie soll man auch all die obigen Regeln – die je nur einen winzigen Teil dessen ausmachen, was im Selbstmanagement so gefordert wird – gleichzeitig beherrschen, wenn man vorher eher „freihändig“ organisiert war? Das allumfassende Veränderungsprogramm sieht zwar auf dem Papier gut aus, hat aber seine Grenzen in der Realisierung, denn der Schwenk von Chaos zu gezielter Selbstführung ist nicht mit der Erkenntnis getan. Es bedarf nach der Erkenntnis des Handelns. Hier stoßen wir an den Punkt der Einsicht und den Punkt der Verhaltensänderung: Will man sich selbst besser führen, bedarf es der Umstellung von Lebensgewohnheiten. Man kann nicht mal ein wenig mehr Selbstführung machen. Man kann nicht ein bisschen Zeitmanagement betreiben. Man kann auch nicht heute auf die eine und morgen auf die andere Art agieren – zumindest nicht, wenn man mit anderen zusammenarbeitet. Nein, will man in Sachen Selbstführung besser werden,

bedarf es der Erkenntnis, der Einsicht, des Handelns und des Dranbleibens. Das Leben wird anders.

Ist der Anspruch zu hoch? Das weiß ich nicht. Was ich aber weiß ist, dass „ein bisschen Selbstführung“ nicht funktioniert. Die Maßnahmen, die man für sich als richtig erkennt, müssen durchgehalten werden. Daher plädiere ich auch dafür, dass Veränderungen Stück für Stück eingeführt werden. Erst dann, wenn die Führungskraft erlebt hat, welchen Aufwandes es bedarf, um einen neuen Schritt in Richtung Selbstführung zu tun, hat sie auch die erforderliche Sensibilität im Umgang mit den Mitarbeitern.

Zurück zur Überschrift: Gibt es einen Zusammenhang zwischen Selbstführung und Unternehmenswachstum? Ich kann ihn nicht wissenschaftlich nachweisen, aber in meiner Beratungspraxis und aus der Erfahrung mit einigen hundert Unternehmen und tausenden von Führungskräften kann ich beobachtend schließen, dass eine gute Selbstführung sich nahezu immer auf das Unternehmenswachstum positiv auswirkt – in qualitativer wie in quantitativer Hinsicht.

Vielleicht bietet der Jahresstart ja die Möglichkeit, dass Sie sich mit Ihrer Mannschaft über den einen oder anderen

Aspekt der Selbstführung gemeinsam austauschen und zwei, drei gezielte Maßnahmen ergreifen, um hier wirksamer zu werden. Der Lohn liegt auf der Hand: Ein echtes gemeinsames Voranschreiten in Richtung persönliches Wachstum. Wenn das kein Anreiz ist.

Quellenangabe:
- Prof. Dr. Guido Quelle: Mandat Growthletter® Nr. 85 Januar 2014: Strategie & Führung, «Selbstführung und Unternehmenswachstum - Ein Zusammenhang?»

Kontakt

Prof. Dr. Guido Quelle

Geschäftsführender
Gesellschafter
Autor von «Profitabel
wachsen»



Mandat Managementberatung GmbH

Emil-Figge-Straße 80
D-44227 Dortmund

Tel. +49 (0)231 9742 390

Fax +49 (0)231 9742 389

guido.quelle@mandat.de

www.mandat.de