



Presseinformation

Gute Führung

5 Irrtümer über Leadership

Zürich, 23. Juli 2015 – Heutzutage ändern sich nicht nur die Anforderungen an Mitarbeitende rasend schnell, auch von Chefs wird mehr erwartet. Noch nie war Führung deshalb so anspruchsvoll. Information Factory, Managementberatung und Softwarehaus aus Zürich, stellt fünf häufige Irrtümer über Führung vor – von Sozialkompetenz bis hin zum Wohlfühlfaktor. Und liefert auch ein paar handfeste Tipps.

1. Top Leadership Skill Sozialkompetenz

In der IT ist es besonders klar: Mitarbeitender zu sein bedeutet unter anderem, funktionelle und nutzerfreundliche Software-Anwendungen zu erschaffen, Applikationen zu warten oder Bugs zu beheben. Der Schritt zur Führungskraft bringt eine Umstellung: Weniger entwickeln, dafür mehr kommunizieren und anleiten – also mehr Menschenorientierung und Interaktion. Nicht selten werden daher sozialkompetente Personen als Führungskraft bevorzugt. Der Sozialkompetenz wird im Rahmen der Personalentwicklung ein sehr grosser Stellenwert beigemessen. Aber ist die Sozialkompetenz tatsächlich das A & O? Die Studie Schweiz führt?!* ergibt, dass fehlende Fachkompetenz einer der wichtigsten Gründe ist, warum Führung scheitert. Richtig ist also: Fachkompetenz ist mindestens genauso wichtig wie Sozialkompetenz. Fehlt Fachkompetenz, können Vorgesetzte keine fachliche Unterstützung leisten und degenerieren zur Overheadposition.

2. Ohne Charisma geht nichts mehr

Vor allem in den Industrieländern hat sich die Einstellung zur Arbeit stark verändert. Weg vom reinen Geldverdienen (Arbeit als Mittel zum Zweck) hin zu Selbstverwirklichung und Sinn. En vogue, weil oft besonders erfolgreich: der transformationale Führungsstil. Von Führungskräften wird erwartet, dass sie ihre Mitarbeitenden für Ziele begeistern. Doch heisst das im Umkehrschluss, wer nicht emotionalisieren kann, wer vielleicht auch weniger extrovertiert ist, führt automatisch mit weniger Erfolg? Es ist ein Irrtum anzunehmen, dass der transformationale den transaktionalen Führungsstil ablöst. Letzterer fokussiert die klassischen Führungsaufgaben wie Ziele vereinbaren und Ergebnisse beurteilen. Die wichtigsten Führungsinstrumente, wie z. B. das Mitarbeitendengespräch, sollten



Führungskräfte nach wie vor beherrschen. Auch überzeugende Persönlichkeiten haben es schwer, wenn das Handwerkszeug nicht vorhanden ist.

3. Der Chef ist an allem schuld

Es kommt immer wieder die These auf, dass Vorgesetzte mitverantwortlich dafür sind, wenn die Anzahl Erkrankungen im Job steigt. Natürlich spielt die Beziehung zum Vorgesetzten eine Rolle. Aber der Chef macht per se nicht krank. Ein lebendiger Dialog zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft sorgt dafür, dass Teammitglieder - auch bei steigender Belastung - in ihrem Job nicht „ausbrennen“. Schweiz führt?! zeigt, dass es immer dann schwierig wird, wenn die Führungskraft nicht offen und ehrlich kommuniziert. Wo Feedback und Dialog fehlen, da halten Demotivation und Erschöpfung Einzug. Führungskräfte haben nicht nur eine Vorbildfunktion hinsichtlich Selbstmanagement und Work-Life Balance, sondern auch in Hinblick auf die Kommunikation mit ihren Mitarbeitenden.

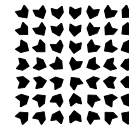
4. Leadership = command & control

Phasen der Stabilität gibt es praktisch nicht mehr. Was gestern zum Erfolg führte, kann heute wirkungslos verpuffen. Veränderung ist nicht die Ausnahme, sondern ein Dauerzustand geworden. Daher müssen Führungskräfte mit einem kontinuierlichen Change und einer partiellen Unsicherheit umgehen können. Permanente Kontrolle ist nicht mehr möglich. Allein der Versuch, alles zu kontrollieren, wirkt kontraproduktiv auf wichtige Güter wie Flexibilität und Innovation. Was es heute braucht sind Mitarbeitende, die selbstständig Verantwortung übernehmen. Das geht nur mit Führungskräften, die nicht an der kurzen Leine führen, sondern eine konstruktive Fehler- und Vertrauenskultur etablieren.

5. Meine Mitarbeitenden müssen zufrieden sein

Herausforderungen sind komplex, gut ausgebildetes Personal Mangelware. So buhlen immer mehr Unternehmen um Mitarbeitende, und diese stellen immer mehr Forderungen an ihre Arbeitgeber. Zunehmend macht sich die Einstellung breit, dass Mitarbeitende möglichst zufrieden gestellt werden müssen, um sie zu halten. Führungskräfte agieren dann nach dem Motto „Oberstes Ziel ist, dass mein Team sich wohl fühlt“. Doch Zufriedenheit allein reicht nicht. Wichtig ist das Engagement, das „mit dem Herzen dabei sein“. Um für etwas zu brennen, muss man die Unternehmensstrategie verstehen, die Ziele kennen und den eigenen Beitrag zum grossen Ganzen für relevant halten. Führungskräfte müssen deshalb weniger den Wohlfühlfaktor in den Mittelpunkt stellen, als vielmehr Transparenz schaffen und das Geschäftsmodell operationalisieren.

* Bei der Studie Schweiz führt?! wurden vergangenes Jahr rund 2700 Führungskräfte, Mitarbeitende und HR-Fachkräfte zum Thema Leadership in der Schweiz befragt. Die Studie steht [hier](#) kostenfrei in drei Sprachen zum Download zur Verfügung.



**INFORMATION
FACTORY**

Über Information Factory

Information Factory - Managementberatung und Softwarehaus. Information Factory ist spezialisiert auf Performance Management und die Digitalisierung von Geschäftsprozessen.

Zu den Kunden von Information Factory zählen namhafte Unternehmen wie Audi, Migros, Interhyp, UBS, Zürcher Kantonalbank, Immobilienscout24, Fitness First, die Universität St. Gallen sowie Organisationen der öffentlichen Verwaltung. Information Factory wurde 1996 von als Spin-off der Hochschule St. Gallen gegründet. Das Unternehmen hat Standorte in Nürnberg und Zürich.

Pressekontakt

Information Factory

Aleksander Szumilas

Nordostpark 82

D-90411 Nürnberg

+49 (0)911 580 588-28

+41 (0) 43 268 39 29

presse@information-factory.com

www.information-factory.com