

## **Führung ist ein entscheidender Faktor der Wertschöpfung – so weit, so klar. Woher aber wissen Sie überhaupt, ob und wie Führungsarbeit bei Ihnen im Unternehmen wirkt?**



Führungskräfte brauchen heute den Überblick mehr denn je - wie Piloten brauchen sie ein Radar, das ihnen den Weg durch die Wolken weist. Und als Basis natürlich eine „Führungs-Landkarte“ auf den Knien, welche die Organisation im Modell abbildet. Ob die Mannschaft strahlt – oder glaubt, das Flugzeug wäre ohne Kapitän und seine Führungscrew entschieden besser unterwegs?

In der täglichen Praxis konnte man bisher die Wirkung von Führungsarbeit weder messen noch darstellen – und das, obwohl es längst selbstverständlich geworden ist, alle wichtigen Themen der Organisation auf dem Bildschirm in Zahlen und Entwicklungslinien zu überblicken.

Oft fehlt einfach die Zeit, mit mehr Leuten zu reden als den „Zuständigen“. Außerdem führen Hierarchien häufig zum geschönten Reporting nach oben: Das ist lästig, mühsam und teuer. Wie sollen einem Manager da die Dinge gelingen? Ob eine Führungskraft die Vielfalt im Griff hat oder sie ihn, das hängt sehr davon ab, ob und wie viele relevante Informationen ihm zur Verfügung stehen.

Es ist paradox: obwohl Führungskräfte im Allgemeinen auf hochwertige Ressourcen zugreifen können stehen ihnen Informationen, die für sie relevant sind oft nicht oder zu spät zur Verfügung. Grundsätzlich ist die Menge von Informationen, die einer Führungskraft heute zur Verfügung stehen unüberschaubar. Dieses scheinbare Paradoxon ist jedoch erklärbar und in bestimmten Schritten strukturiert lösbar.

Als Führungskraft benötige ich relevante Informationen, die mir in meiner persönlichen Führungssituation helfen. Objektive Ergebnisse unterstützen den individuellen Führungsstil. Die dafür wertvollsten Basisinformationen stammen von Mitarbeitern und nicht unbedingt von deren Gruppenleitern, Abteilungsleitern, Bereichs- oder Landesdirektoren. Mitarbeiter erleben als erste, wie ein Geschäftsprozess läuft, ob eine neue Maschine gut eingesetzt ist oder was die Kunden ärgert.

Aber in immer komplexer werdenden Organisationen fehlen für diesen Info-Transfer auch eingespielte Kommunikationsabläufe und IT-Systeme, um diese Daten zu sammeln und zu relevanten Informationen zu verdichten. Der „Performer“ schließt diese Lücke. Das Managementinstrument fragt die Geführten regelmäßig und anonym, wie sie die Qualität der Führung erleben. Die Software übersetzt also Soft Facts in harte Zahlen und erzeugt so ein klares Bild vom Status der wahrgenommenen Führungsqualität. Ein bisschen nostalgisch zugespitzt: Der Performer rettet die Tugend früherer Chefs, oft durch den Betrieb zu gehen und mit seinen Leuten zu reden, ins 21. Jahrhundert.

So wird Führung steuerbar und sichtbar, was man bleiben lassen oder besser machen könnte. Auch Stimmungen, Trends und Eigenheiten in der Führungsmannschaft werden sichtbar; die Wirkung von Maßnahmen ist mit Mausklick erkennbar. Der Performer objektiviert also die Qualität der Führungsarbeit und liefert rasch Auswertungen, an denen sich alle sofort orientieren können.

**\* Lambert Gneisz ist Geschäftsführer der Firma Humanbusiness Management Instruments sowie Erfinder des Management-Führungstools „Performer“.**