

Führungsstil und Geschäftserfolg

Führungsstile sind testbar. Zum Thema „High Performance: Zusammenhang von Führung, Kultur und Erfolg“ lud Philadelphia Management zum Gespräch.

Gudrun Ostermann

Der Ton macht die Musik – das gilt auch in Unternehmen. Die Führungskraft gibt den Stil vor, der sich in der Unternehmenskultur widerspiegelt und somit den Erfolg beeinflusst. Es gibt viele verschiedene Führungsstile, und jeder für sich hat Vor- und Nachteile, so Erich Cibulka, Geschäftsführer der Philadelphia Management Consulting, jedoch werden die angewendeten Soft Skills bei der Analyse gern außer Acht gelassen.

„Dabei entscheidet gerade in Veränderungsphasen die Führungsqualität über Erfolg oder Misserfolg“, so Cibulka. Mit dem „integrierten Entwicklungssystem“, bei dem

Ist- und Soll-Profile von Führungskräften oder Organisationen gegenübergestellt werden, werden auch diese weichen Faktoren miteinbezogen. Philadelphia bietet diese international erfolgreiche Analyse in Kooperation mit Human Synergistics an.

Für Martin Lieb, Managing Director von Avaya Austria, war die Methode des Leadership Impacts ein wesentlicher Beitrag, um aus einem damals „erschütterten Unternehmen“ wieder ein funktionierendes Managementteam zu entwickeln. „Die Kommunikation mit den Mitarbeitern ist bei dieser Form der Analyse ein ganz wichtiger Schritt, das haben wir unterschätzt“, merkt Lieb selbstkritisch an. Die Resultate waren teilweise überraschend und seien ein praktischer Leitfaden für die zukünftige Personalplanung und -entwicklung, so Lieb.

Bewährt hat sich das Tool auch für Marion Maurer, Human Resource Director von Xerox, die es für den indirekten Vertrieb einsetzte. „Dort hatten wir eine Fluktuation von knapp 60 Prozent. Mit dieser Methode konnten wir die Abwanderung eindämmen“,

so Maurer. Als Luxus bezeichnete sie das Feedback, das sie bekam. „Man wird nicht nur als Führungskraft, sondern overall beurteilt.“ Auch sie hält fest, dass Kommunikation dafür ein Erfolgskriterium sei.

Egon Maurer, Geschäftsführer der SiS Holding setzte das Instrument zur Wachstumssteuerung ein. „In Wachstums- und Übernahmeprozessen gibt es auch Fehlentwicklungen, die man früh erkennen muss“, begründet Maurer die Anwendung. Die Ergebnisse haben dazu beigetragen, „die Unternehmenskultur in die richtigen Bahnen zu lenken“. Betriebswirtschaftlich lasse sich das Ergebnis nicht so leicht messen, aber es sei wichtig, auch einmal einen unabhängigen Blick von außen ins Unternehmen zu bekommen, so Maurer.

DER STANDARD **Webtipp:**
www.philadelphia.co.at

Von Geld u

Neuer Lehrgang für



Am Podium (von links): Erich Cibulka (Philadelphia Management), Egon Maurer (SiS Holding), Marion Maurer (Xerox Austria), Martin Lieb (Avaya).

Foto: Urban

Standard, 9./10.2.2008