DER TEAM-KOMMUNIKATION AUF DEN ZAHN FÜHLEN

FÜHRUNGSKONZEPT /// Eine besonders wichtige Entscheidung für das Führen eines Unternehmens ist das richtige Führungskonzept, denn dieses hat einen großen Einfluss auf die interne Kommunikation und damit auch auf den Erfolg. Gerade wenn ein Unternehmen aus unterschiedlichen Standorten besteht, sollten diese durch ein gemeinsames Konzept sowie eine einheitliche Mitarbeiterkommunikation verbunden sein – das schließt auch ein gemeinsames Führungskonzept ein.

Setzt sich eine Laborgruppe aus verschiedenen Standorten zusammen, kann sich die interne Kommunikation schwierig gestalten. Um als gemeinsames Team aufzutreten und interne Missverständnisse zu vermeiden, benötigen alle Standorte eine gemeinsame kommunikative Grundlage. Das vereinfacht Arbeitsprozesse und stärkt zudem das „Wir-Gefühl" des Teams. Um dieses Gefühl zu schaffen, ist eine gute Teamführung wichtig. Eine gute Grundlage dafür kann ein Teamcoaching sein, bei dem die Verantwortlichen lernen, ihr Team – im Sinne der jeweiligen Unternehmensphilosophie – zu führen.

Der Wunsch nach gemeinsamer Optimierung: Die Unternehmens-DNA

Eine gemeinsame kommunikative Ebene ist der Grundstein für die erfolgreiche Zusammenarbeit, deshalb haben die Führungskräfte der Stutschies Dentallabor-Gruppe beschlossen, zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsprozesse und Kommunikationswege regelmäßig an Fortbildungen teilzunehmen. Eine gemeinsame Kommunikation soll das Zusammengehörigkeitsgefühl des Teams steigern, gemeinschaftliche Werte sowie Ziele zu definieren und ein gemeinsames Führungskonzept auszuarbeiten. Die Basis dafür stellen die beiden Grundpfeiler Selbstführung und Verantwortung dar sowie die damit verbundenen Möglichkeiten, eine gute und effiziente Mitarbeiterführung zu schaffen. Basierend auf den im Seminar des Grundl Leadership Instituts vermittelten Ansätzen sollen die Aspekte Führungskompetenz, Unternehmenserfolg und Firmenkultur validiert und optimiert werden, um eine gemeinsame Unternehmens-DNA auszuarbeiten.

Führung in der Praxis

Bevor Führungskräften das richtige Führen nähergebracht werden kann, ist es wichtig, dass sich Führungskräfte erst selbst hinterfragen: Wie muss eine gute Führungskraft handeln? Was macht mich zu einer guten Führungskraft? Für die Etablierung eines erfolgreichen Führungskonzepts ist es wichtig, dass sich Führungskräfte mit dem eigenen Selbst auseinandersetzen, um erfolgreich führen zu können. Die Auseinandersetzung mit den eigenen Grenzen und Schwächen ist ein herausfordernder Prozess und kann in gewisser Weise vielleicht auch schmerzhaft sein, fördert aber die persönlichen Stärken. Essenziell für das von Boris Grundl entwickelte Leadership-Prinzip Leading Simple© ist das Erlernen von Verantwortung und das Schaffen des Bewusstseins, dass die Etablierung gemeinsamer Werte in einem Unternehmen direkt mit dem Erfolg des Unternehmens zusammenhängt. Das Erlernen von Führungskompetenzen macht aber auch deutlich, dass sich dieses nicht nur an den eigenen Stärken orientieren kann, sondern in vielen Bereichen auch Veränderungen notwendig sind. Denn nur wer selbst Veränderungen und Entwicklungen anstrebt, kann solche auch bei den eigenen Mitar-

beitenden umsetzen. Es ist deshalb essenziell, gemeinsame Strukturen und Werte zu entwickeln, an denen sich alle Angestellten sowie auch Führungskräfte orientieren können, um ein gutes, sicheres und produktives Arbeitsumfeld aufbauen zu können.
Führungskräfte können dafür zwischen zwei verschiedenen Möglichkeiten der Mitarbeiterführung wählen: der direkten und indirekten Führung. Bei der direkten Führung werden Mitarbeitende im 1-zu-1-Kontakt konkret geführt und erhalten für ihre Arbeit direkt eine konstruktive Kritik oder ein stimmiges Lob. Im Gegensatz dazu steht die indirekte Führung, für welche Systeme geschaffen werden müssen, die Mitarbeitende selbstständiges Arbeiten ermöglichen und diese zu Selbstfunktionalität anregen sollen. Die Entscheidung, welches Konzept umsetzbar ist, muss immer im engen Zusammenspiel zwischen der Ausrichtung des Unternehmens sowie den Wünschen und Vorstellungen sowohl der Angestellten als auch der Führungskonzepte abgestimmt werden.

Erste fruchtbare Resultate

Die Führungskräfte der Stutschies Dentallabor-Gruppe konnten bereits nach den ersten Seminarsitzungen das Erlernte anwenden und die mentale Haltung – Etablierung gemeinsamer Werte, stärkenorientiertes Arbeiten und Veränderungskompetenzen – im Laboralltag etablieren. Das im Seminar erlernte Wissen zum Leadership-System soll zur richtigen Führung befähigen und die Mitarbeiter – orientiert an deren Stärken und Bedürfnissen – zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit anleiten. Dafür gibt es unterschiedliche Methoden und Werkzeuge, mit denen die Mitarbeiter motiviert werden können. Ein solches Werkzeug ist beispielsweise das „Eat the frog first"-Prinzip. Dabei werden die Mitarbeiter angehalten, als unangenehm wahrgenommene Aufgaben zuerst zu erledigen. Eine solche Herangehensweise schafft mehr Energie und klare Konzentration.
Eine beständige Auseinandersetzung mit dem eigenen Selbst ist für erfolgreiche Führung unerlässlich, denn nur wer stetig an sich arbeitet und sich immer wieder neu herausfordert, kann daran wachsen. Orientiert an diesem Vorsatz realisiert das Team der Stutschies-Gruppe die gelernten Methoden und Maßnahmen und fördert damit aktiv eine offene Kommunikation sowie transparente Strukturen. Die geschaffene gleiche Basis führt zu einem guten Arbeitsklima mit wegweisender Produktivität, Kreativität und deutlich gestiegener Effizienz. Wichtig ist dabei aber, dass Strukturen und Konzepte nur umgesetzt werden können, wenn die Mitarbeiter durch die Führungskräfte entsprechend angeleitet werden und ihnen eine solche Arbeitsweise vorgelebt wird. Der Versuch, ein Führungskonzept umzusetzen, kann nur dann erfolgreich sein, wenn auch die Führungskräfte dieses umsetzen.

INFORMATION ///

Stutschies Unternehmensgruppe
Jens van der Stempel
Geschäftsführender Direktor der Stutschies Unternehmensgruppe
j.stempel@ro-dent.de

Grundl Leadership Institut
www.grundl-institut.de