

FAKT: Warum Googeln Unternehmen so wenig?

**Sehr geehrte Leserinnen,
sehr geehrte Leser,**

bevor Sie weiterlesen lassen Sie sich eine Minute Zeit und denken darüber nach, was aus Ihrer Sicht Führungskräfte und Manager erfolgreich macht. Sie sind selbst Führungskraft bzw. Manager – dann fragen Sie sich, welche Verhaltensweisen Sie erfolgreich machen.

Google hat in einer sehr detaillierten Studie, dem „Project Oxygen“ untersucht, welche Verhaltensweise erfolgreiche Führungskräfte auszeichnen. Acht Führungsmerkmale identifizierten Sie als zentral:

1. Eine gute Führungskraft ist ein guter Coach.
2. Sie fördert das eigene Team und ist kein Kontrollfreak
3. Sie hat Interesse an dem Erfolg der eigenen Teammitglieder und deren Wohlbefinden
4. Sie ist produktiv und ergebnisorientiert
5. Sie ist ein guter Kommunikator – kann zuhören und teilt Informationen
6. Sie unterstützt andere bei der Karriereentwicklung
7. Sie hat eine klare Vision und Strategie für das Team
8. Sie verfügt über wichtige technische Fähigkeiten, die ihr helfen, das Team zu beraten.

Als Konsequenz hat Google sein Ausbildungsprogramm für Führungskräfte diesen Ergebnissen angepasst und die Bewertungskriterien für Führungskräfte geändert. Wichtig ist für Google, dass die Führungskräfte sich mehr Zeit für die Mitarbeiter nehmen. Die Empfehlung lautet ein Gespräch alle ein bis zwei Wochen mit jedem Mitarbeiter. Als Leitfaden für dieses Gespräch können folgende Themenbereiche dienen: Aktuelle Motivation und Engagement – die Zusammenarbeit im Team – Entwicklung und Weiterbildung – Leistung der Vergangenheit und zukünftig geplante Leistung – Ideen / Veränderungswünsche – der eigene Führungsstil. Weiterhin empfiehlt Google den eigenen Führungskräften sich Ihrer Werte bewusst zu werden und das daraus resultierende Verhalten zu reflektieren.

An sich hat die Studie keine sensationell neuen Erkenntnisse gebracht. Wer würde sich nicht einen Chef mit solchen menschlichen Fähigkeiten wünschen. Allerdings zeigen auch aktuelle Studien, wie z.B. der Gallup-Engagement-Index 2016, dass nur ein kleiner Teil der Mitarbeiter einem Unternehmen wirklich verbunden ist.

Und diese Verbundenheit hängt in erster Linie vom Führungsverhalten der Vorgesetzten ab.

Anscheinend sind diese selbstverständlichen, menschlichen und leistungsfördernden Verhaltensweisen bei vielen Führungskräften noch nicht so verbreitet.

Angenommen eine Führungskraft lernt Techniken, die ihr helfen oben genannte 8 Punkte zu erreichen – wird Sie dann automatisch eine bessere Führungskraft? Wir Menschen haben ein sehr feines Gespür dafür, ob die Handlungen eines Menschen authentisch sind und da wird das reine Lernen von Techniken wenig wirken. Was hinter den 8 Punkten von Google eigentlich steht, sind authentische, verantwortungsvolle und menschliche Führungskräfte.

Authentisch sind Führungskräfte dann, wenn Sie über ein in sich konsistentes Wertegerüst verfügen und ihre Handlungen diesem Wertegerüst entsprechen. Um Spannungen innerhalb der Organisation zu vermeiden, sollte einheitliches Wertegerüst die Grundlage des Verhaltens einer jeden Führungskraft bilden.

Zurück zu unserem Beispiel Google. Angenommen Google käme zu dem Entschluss, dass das Handeln seiner Führungskräfte sich über alle Hierarchieebenen an folgenden, beispielhaft ausgewählten Werten orientiert: Begeisterung, Vertrauen, Mitgefühl, Demut, Hilfsbereitschaft, Integrität und Exzellenz. Angenommen Google würde mit seinen Führungskräften erarbeiten, an welchen Verhaltensweisen Mitarbeiter konkret erkennen, dass die Führungskräfte diese Werte authentisch leben. Bräuchte dann Google noch eine solche Beschreibung dessen, was ein gute Führungskraft ausmacht? Aus meiner Sicht nicht.

Herzlichst, Ihr

Handwritten signature in blue ink, reading "G. GAYER".

Dilligentia
Management, Werte und Achtsamkeit
Rothbachstraße 40
85229 Markt Indersdorf

www.dilligentia.de
mm@dilligentia.de
0152 336 220 99