**5 Aufgaben, die erfolgreiche Führungskräfte meistern**

Wahrscheinlich haben Sie in der Führungsliteratur schon einige Auflistungen von Aufgaben gesehen, die Führungskräfte unbedingt ausüben sollten. Meine mit Abstand favorisierte Liste findet sich im sogenannten **5-E MODELL**. Die 5-E stehen für

* **E**nvision
* **E**ngage
* **E**nergize
* **E**nable
* **E**xecute

Schauen wir uns die einzelnen Aufgaben an. Sie können die jeweiligen Auflistungen konkreter Aktivitäten als Checkliste für sich verwenden, um zu schauen, worauf Sie in nächster Zeit ein besonderes Augenmerk legen sollten.

**ENVISION – die Zukunft gestalten**

Heute mehr denn je ist es die Aufgabe von Führungskräften, in dieser sich schnell wandelnden Welt nach vorne zu schauen und ihre Teams oder ihre Organisationen daran auszurichten, was den Erfolg in der Zukunft wahrscheinlich macht.

*Wie entwickelt sich der Markt? Welche Technik-Trends zeichnen sich ab? Wie ändern sich gesellschaftliche oder wirtschaftliche Rahmenbedingungen? Wie ändern sich Kundenbedürfnisse? Welche Herausforderungen kommen auf uns zu, wo liegen unsere Chancen?*

Mit diesen Überlegungen als Basis geht es darum, ein passendes **Zukunftsbild** zu entwickeln, das dann den Ausgangspunkt für **strategische Überlegungen** bildet. Natürlich kann nicht jede Führungskraft auf jeder Management-Ebene völlig losgelöst Visionen entwickeln. Idealerweise wird ein solcher Prozess im Unternehmen vernünftig gesteuert. Aber für den eigenen Verantwortungsbereich nach vorne denken und entsprechende Pläne entwickeln, ist die Aufgabe einer jeden Führungskraft, egal an welcher Stelle. Und das schließt neben fachlichen auch unbedingt organisatorische Aspekte mit ein.

*Wie muss ich meine Organisation aufstellen, damit sie zukunftsfähig bleibt? Wie sollten sich mein Team und die Mitarbeiter entwickeln? Welche Kultur brauchen wir?*

Hier eine Auflistung konkreter Aktivitäten, die zu ‚Envision‘ dazugehören:

**Worauf sollten Sie in Ihrer neuen Position besonders achten?**

* Externe und interne Trends und Entwicklungen frühzeitig erkennen und darauf einstellen
* Zukunftsbild/Vision entwickeln und zum Leben erwecken
* Visionäre Ziele setzen und die Organisation entsprechend ausrichten
* Übergeordnete Ziele runterbrechen und in Strategien und Maßnahmenpläne umwandeln
* Veränderungsprozesse initiieren
* Unternehmenskultur gestalten
* Innovationen ermöglichen

**ENGAGE – Beziehungen und Zusammenarbeit fördern**

Das Wörterbuch übersetzt ‚Engage‘ unter anderem mit ‚jemanden beteiligen’, ‚sich einlassen‘, Kontakt aufnehmen‘. Es geht hier also um **Beziehungsaufbau**!

Wir können nur führen, wenn Andere bereit sind, uns zu folgen. Menschen sind umso bereiter, sich anderen anzuschließen und mit ihnen zu kooperieren, je stärker die Verbindung zwischen den Personen ist – nicht nur, aber vor allem auch emotional.

Vielleicht kennen Sie den ein oder anderen Kollegen, der wirklich brillante Ideen hat, aber er bekommt sie selten umgesetzt, weil er sein Umfeld nicht für seine Ideen gewinnt.

Zu hoffen, dass sich gute Ideen oder sinnvolle Lösungen von allein verkaufen, weil doch jede/r sehen muss, wie gut sie sind, ist leider unrealistisch. Menschen möchten einbezogen, gehört, überzeugt, wertgeschätzt werden. Und das geht nur über **Kontakt und Austausch**.

Hier eine Auflistung konkreter Aktivitäten, die zu ‚Engage‘ dazugehören:

**Worauf sollten Sie in Ihrer neuen Position besonders achten?**

* Starke Arbeitsbeziehungen aufbauen
* Vertrauensvolle Atmosphäre schaffen, mit Offenheit auf allen Seiten
* Transparent und überzeugend kommunizieren
* Zuhören, andere Sichtweisen einbeziehen
* Zusammenarbeit im Team fördern
* Zusammenarbeit mit Schnittstellenpartnern/Stakeholdern fördern
* Individuelle Stärken, Schwächen und Bedürfnisse berücksichtigen
* Anderen wertschätzend begegnen

**ENERGIZE – Andere motivieren und inspirieren**

In dieser dritten Führungsaufgabe geht es darum, wie man **positive Energie** freisetzt und andere für etwas begeistert.

*Wie schafft man es als Führungskraft, dass Mitarbeiter oder auch andere Stakeholder z.B. in Veränderungsprojekten nicht nur notgedrungen mitmachen, sondern voll mitziehen? Wie ermöglicht man es anderen, Motivation für den Wandel zu entwickeln?*

Grundvoraussetzung ist, dass die Führungskraft selbst voll hinter dem Ziel oder Projekt steht und idealerweise Begeisterung oder zumindest Motivation und Entschlossenheit ausstrahlt. In manchen Situationen wird das zunächst mal eine gute Selbstführung erfordern, um sich als Führungskraft mit den eigenen Bedenken auseinanderzusetzen und selbst Motivation aufzubauen. Erst dann kann man andere führen.

Die Redewendung „**Mitarbeiter abholen und mitnehmen**“ wird oft gerade in Veränderungsprozessen verwendet und genau darum geht es bei ‚Energize‘.

*Auf welche positive Zukunft arbeiten wir hin? Welche Vorteile bringt uns (dir, dem Team, dem Unternehmen) dieser Weg? Wieso werden wir das schaffen?*

Letztendlich geht es darum, dass Menschen Spaß an ihrer Arbeit haben; und das ist (unter anderem) eine Führungsaufgabe.

Hier eine Auflistung konkreter Aktivitäten, die zu ‚Energize‘ dazugehören:

**Worauf sollten Sie in Ihrer neuen Position besonders achten?**

* Vision, Ziele und Pläne kommunizieren (immer wieder)
* Notwendigkeit von Veränderungen vermitteln
* Fokussierung gewährleisten
* Menschen beteiligen und zur Mitarbeit an gemeinsamen Zielen gewinnen
* Vorbild sein (z.B. Grundwerte/Kultur vorleben)
* Begeisterung wecken, inspirieren
* Teamspirit aufbauen
* Freiräume schaffen für Kreativität

**ENABLE – Erfolg ermöglichen**

Diese Führungsaufgabe beschäftigt sich mit der Frage, wie man Menschen hilft, Ziele zu erreichen und sich zu entwickeln.

Fragen Sie sich immer mal wieder: *Haben meine Mitarbeiter alles, was sie brauchen, um erfolgreich zu sein und sich weiterzuentwickeln?*

Da geht es zum einen darum, dass die **Rahmenbedingungen** so gestalten sind, dass Leistung ermöglicht wird, z.B. indem die notwendigen Ressourcen und Mittel zur Verfügung stehen, oder auch die Arbeitsprozesse vernünftig gestaltet sind.

Um Ziele erreichen können, brauchen Ihre Mitarbeiter das notwendige **Wissen** und die notwendigen **Fähigkeiten**. *Wie können Sie sicherstellen, dass beides vorhanden ist?*

Es geht aber auch darum, die Stärken von Mitarbeitern zu erkennen und zu fördern, und sie in ihrer beruflichen **Weiterentwicklung** zu unterstützen. *Welche Maßnahmen braucht es da?*

Leistung ist auch abhängig vom Umfeld, in dem Mitarbeiter agieren. Damit Mitarbeiter gut arbeiten können, braucht es aber zum Beispiel auch ein **funktionierendes Team**. *Wie ist die Stimmung, die Zusammenarbeit, der Spirit im Team? Braucht es in dieser Hinsicht noch eine Verbesserung?*

Hier eine Auflistung konkreter Aktivitäten, die zu ‚Enable‘ dazugehören:

**Worauf sollten Sie in Ihrer neuen Position besonders achten?**

* Ressourcen sicherstellen, förderliche Rahmenbedingungen schaffen
* Effektive Strukturen etablieren
* Arbeitsprozesse gestalten und optimieren
* Staffing sicherstellen
* Maßnahmen zur Mitarbeiterentwicklung und Teamentwicklung ergreifen
* Rollen klären
* Konstruktive Fehlerkultur sicherstellen
* Belohnungssysteme etablieren

**EXECUTE -Ergebnisse liefern**

Im letzten Schritt geht es darum, wie man die **Zielerreichung sicherstellt** und die gewünschten Ergebnisse erreicht.

Hier wird es jetzt wirklich operativ, denn es gilt, die im ersten ‚E‘ (ENVISON) entwickelten Strategien für eine erfolgreiche Zukunft mit konkreten Maßnahmen und Plänen zu untermauern, um die **Umsetzung** zu gewährleisten.

In vielen Fällen wird es darum gehen, Veränderungsprojekte gut zu managen. Klare Prioritäten, gutes Ressourcenmanagement und die Entwicklung von Problemlösungen sind in dieser Phase wichtig. Aber auch der Umgang mit Hindernissen und Widerständen. *Wie können Sie Ihr Team auf Spur halten und Schritt für Schritt in Richtung Zielerreichung vorankommen?*

Hier die Auflistung konkreter Aktivitäten, die zu ‚Execute‘ dazugehören:

**Worauf sollten Sie in Ihrer neuen Position besonders achten?**

* Umsetzungspläne entwickeln und Fortschritte monitoren
* Veränderungsprozesse steuern
* Ressourcen allokieren
* Entscheidungen treffen bzw. herbeiführen
* Hindernisse aus dem Weg räumen
* Schnittstellen managen
* Konflikte lösen
* Erfolge feiern und belohnen

Das waren die 5 E‘s – die 5 Aufgaben, die erfolgreiche Führungskräfte meistern.

***Wie schätzen Sie sich selbst in Bezug auf diese 5 Aufgaben ein? Arbeiten Sie bereits erfolgreich an allen fünf? Was wird jetzt besonders wichtig für Sie? Möchten Sie sich in dem ein oder anderen Aspekt weiterentwickeln?***

Darüber sollten wir im Rahmen Ihres Coaching-Programms sprechen.