13.10.2016 – 12:03 Uhr

Inspirational-Leadership-System von Bain / Wie Führungskräfte inspirieren

München (ots) -

- Querverweis: Bildmaterial ist abrufbar unter
  http://www.presseportal.de/pm/19104/3455119 -

Motivierte Mitarbeiter sind doppelt so produktiv

- Investitionen in Führungskräftetrainings zahlen sich kaum aus
- Vier Eigenschaften genügen, um als inspirierend wahrgenommen zu werden

Weltweit geben Unternehmen Milliarden für Leadership-Trainings aus. Damit wollen sie Führungskräfte befähigen, Mitarbeiter zu motivieren und zu begeistern. Doch in der Praxis bringen die meisten Trainings nicht den gewünschten Erfolg. Dabei weisen inspirierende Führungskräfte tatsächlich messbare Eigenschaften auf, so das Ergebnis der aktuellen Studie "How Leaders Inspire: Cracking the Code" der internationalen Managementberatung Bain & Company. "Die Fähigkeit zu inspirieren, ist von großer Bedeutung", erklärt Dominik Thielmann, Bain-Partner und verantwortlich für das Recruiting im deutschsprachigen Raum. "Tatsächlich sind motivierte Mitarbeiter doppelt so produktiv wie ihre Kollegen."

Zentrierung steht im Mittelpunkt

Die Bain-Studie beleuchtet drei Kernfragen: Was macht eine inspirierende Führungskraft aus? Wie viele inspirierende Eigenschaften sind nötig, um ein Team mitzureißen? Gibt es ein allgemeingültiges Muster? Mithilfe von Psychologie, Soziologie, Neurologie sowie Organisationswissenschaft und Managementtheorie wurde eine Liste von Attributen entwickelt. Diese erhielten 2.000 Bain-Mitarbeiter zusammen mit der Frage, welche Kollegen sie inspirierend finden und warum. Im Ergebnis tragen 33 Eigenschaften dazu bei, dass ein Mensch inspirierend wirkt und andere begeistern kann. Dazu zählen gesunde Selbsteinschätzung, Ausdrucksstärke bei der Wiedergabe von Ideen und Gefühlen und "Empowerment", also die Bereitschaft, anderen Raum zum Wachsen zu geben.

Diese 33 Eigenschaften unterteilt Bain mit dem eigens entwickelten Inspirational-Leadership-Modell in vier Quadranten:

1. Das Team führen
2. Beziehungen zu anderen pflegen
3. Den Ton angeben
4. Innere Ressourcen mobilisieren

Im Mittelpunkt steht Zentrierung (Abbildung 1). Dies meint die Fähigkeit, sich mental und emotional auf eine Sache fokussieren zu können - eine Stärke, die Mitarbeiter besonders schätzen. "Führungskräfte müssen in der Lage sein, sich vollständig auf eine Aufgabe oder ein Thema einzulassen", betont Thielmann. "Das ist die Grundvoraussetzung, um auch andere Stärken zur Geltung bringen zu können."

Charakteristische Stärken ausbauen

Für die Beantwortung der Frage, wie viele der 33 Eigenschaften eine gute Führungskraft benötigt, setzte Bain 10.000 Stärken- und Schwächen-Profile in Relation zur wahrgenommenen Fähigkeit, andere zu inspirieren. Als charakteristische Stärke wurden dabei solche Eigenschaften definiert, die im Vergleich zu den Kollegen zu den besten 10 Prozent zählen.

Das Ergebnis überrascht. Mit nur einer Stärke werden Vorgesetzte bereits doppelt so häufig von ihrem Team als inspirierend empfunden. Und vier Stärken reichen aus, um von über 90 Prozent der Kollegen als inspirierend wahrgenommen zu werden. Die genaue Kombination der 33 Eigenschaften ist dabei nicht ausschlaggebend. "Unsere Studie zeigt, dass es auf wenige Stärken ankommt und Authentizität wichtig ist", resümiert Bain-Partner Thielmann. "Den Prototypen der inspirierenden Führungskraft gibt es nicht. Die Kombinationsmöglichkeiten motivierender Charakterzüge sind vielfältig."

Damit lautet die wichtigste Erkenntnis für die Führungskräfteentwicklung in Unternehmen: Jeder kann seine Fähigkeit, andere zu inspirieren, durch die Konzentration auf wenige Stärken deutlich verbessern. Im Gegenzug sollten Schwächen möglichst neutralisiert werden. Insgesamt ist es jedoch weitaus wirksamer, auf die Stärken zu setzen, als die Schwächen zu bekämpfen. Studien zeigen, dass das Engagement der Mitarbeiter um ein Vielfaches höher ist, wenn sich die Führungskräfte auf deren Stärken konzentrieren.

Eine Kultur der Inspiration schaffen

Typische Personalentwicklungsprogramme konzentrieren sich auf High Potentials und die oberen Hierarchieebenen einer Organisation. Die wenigsten Mitarbeiter erhalten bereits frühzeitig in ihrer Karriere die Chance, ihre individuellen Stärken herauszuarbeiten und auszubauen - trotz einer zunehmend kollaborativen und selbststeuernden Arbeitswelt. Dort setzt das Inspirational-Leadership-System von Bain an. Es basiert auf 360-Grad-Feedback und persönlicher Selbsteinschätzung. "Führungskräfteentwicklung funktioniert, wenn systematisch inspirierende Fähigkeiten verstärkt werden. Denn dies führt dazu,

dass die Verschiedenheit der menschlichen Natur anerkannt, die Authentizität gefördert und für alle eine Plattform geschaffen wird, ihr Bestes zu geben", so Bain-Experte Thielmann. "Unternehmen, die sich darauf einlassen, haben einen klaren Wettbewerbsvorteil."

Bain & Company

Bain & Company ist eine der weltweit führenden Managementberatungen. Wir unterstützen Unternehmen bei wichtigen Entscheidungen zu Strategie, Operations, Technologie, Organisation, Private Equity und M&A - und das industrie- wie länderübergreifend. Gemeinsam mit seinen Kunden arbeitet Bain darauf hin, klare Wettbewerbsvorteile zu erzielen und damit den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Im Zentrum der ergebnisorientierten Beratung stehen das Kerngeschäft des Kunden und Strategien, aus einem starken Kern heraus neue Wachstumsfelder zu erschließen. Seit unserer Gründung im Jahr 1973 lassen wir uns an den Ergebnissen unserer Beratungsarbeit messen. Bain unterhält 53 Büros in 34 Ländern und beschäftigt weltweit 6.400 Mitarbeiter, 750 davon im deutschsprachigen Raum. Weiteres zu Bain unter: www.bain.de.

Kontakt:

Leila Kunstmann-Seik, Bain & Company Germany, Inc., Karlspatz 1,
80335 München
E-Mail: leila.kunstmann-seik@bain.com, Tel.: +49 (0)89 5123 1246,
Mobil: +49 (0)151 5801 1246

Diese Meldung kann unter https://www.presseportal.ch/de/pm/100018214/100794223 abgerufen werden.