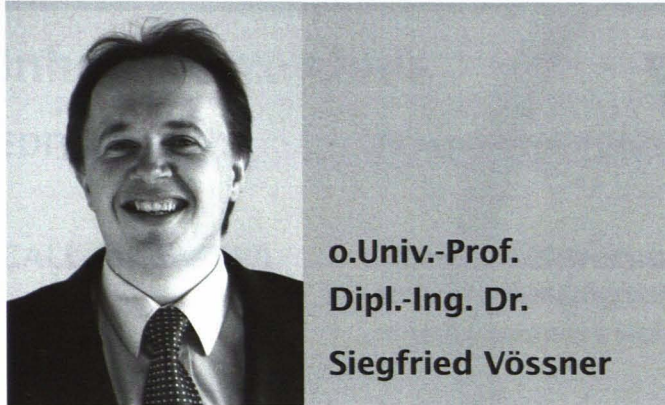


Perspektive Führung



**o.Univ.-Prof.
Dipl.-Ing. Dr.
Siegfried Vössner**

Liebe Leserin, lieber Leser,

wenn Sie wie ich schon über viele Jahre hindurch unsere WINGbusiness Titelthemen verfolgen, wird Ihnen aufgefallen sein, dass wir so ziemlich jeden betrieblichen Themenbereich durch die Anfügung des Wortes „-Management“ veredelt haben. Es ging uns dabei also nicht nur um die fachlichen Inhalte sondern auch um den Umsetzungs- bzw. den Ausführungsaspekt. Dabei haben wir thematisch die „Führung“ ein wenig aus den Augen verloren. Dies und der anlässlich der Emeritierung meines Kollegen Univ. Prof. Dr. Reinhard Haberfellner erschienene Band „Perspektive Führung“ sind die Gründe, uns mit dem Thema in diesem Heft näher zu befassen.

Unter „Führung“ im Business Kontext versteht man sowohl das Festlegen einer neuen, zukunftsweisenden Zielrichtung für eine Gruppe als auch, dass dafür Sorge getragen wird, dass die betroffene Gruppe dieser Richtung auch folgt. Die Person mit dieser Aufgabe nennt man, aufgrund der Tatsache, dass das deutsche Wort schon negativ besetzt ist, Leader. Dem gegenüber steuert das „Management“ den Personal- und Mitteleinsatz einer Gruppe über die Zielerreichung unter Einhaltung bestehender Prinzipien und Werthaltungen des Unternehmens.

Beides, Führung und Management kommen nicht ohne einander aus. Jede Führungskraft muss beide Fähigkeiten besitzen – wiewohl es deutlich mehr ausgeprägte Manager als Leader gibt.

So richtig spannend wird es aber erst, wenn das Eine ohne das Andere auftritt. Wenn es einem Leader zu sehr an Umsetzungskompetenz fehlt, wird es seiner hoch motivierten Gruppe nicht möglich sein, die gesteckten Ziele zu erreichen.

Viel öfter sind, wie schon gesagt, Manager ohne Führungseigenschaften anzutreffen. Dort haben Controller und Buchhalter das Sagen. Prozesse laufen optimiert, KVP- Programme und Leistungsmetriken sind installiert. Auf die Frage nach dem Grund, dem Ziel des Ganzen, herrscht betretenes Schweigen. In solchen Unternehmen gibt es erfahrungsgemäß einen hohen Selbstbeschäftigungsgrad.

Natürlich faszinieren uns erfolgreiche Leader mehr als Manager – genauso wie „Strategie“ spannender erscheint, als Controlling.

Für mich ist Steve Jobs das eindrucksvollste Beispiel für jemanden mit ausgeprägten Führungseigenschaften. 1976 begründete er mit seinen Freunden Steve Wozniak und Ro-

nald Wayne die Apple Computer Company, die 1984 mit dem Apple Macintosh den ersten kommerziell erfolgreichen Computer mit graphischer Bedienoberfläche entwickelt hat. Einen zwischenzeitlichen Ausstieg von Apple nutzte er zum einen, um mit NeXT ein Unternehmen zu gründen, das die Basis für Apples heutiges Betriebssystem legte und zum anderen ein Filmstudio mit dem Namen Pixar. Die bei Pixar entwickelten Technologien revolutionierten nachhaltig die Animation von Trickfilmen und gehören heute zum Disney Konzern. Zurück bei Apple führte er „seine“ Firma zu nie da gewesenen Höhenflügen. Die Produkte iMac, iPod, iPhone und iPad haben (Computer-) Geschichte geschrieben. Das Faszinierende an Steve Jobs ist seine Fähigkeit, Visionen zu entwickeln und ganz besonders seine Gabe, Menschen zu begeistern. Das gilt sowohl für seine Mitarbeiter, seine Investoren als auch seine Kunden. Seine Rede anlässlich der Graduierung an der Stanford Universität aus dem Jahr 2005 gibt einen eindrucksvollen Beweis seiner Persönlichkeit und ist auf youtube als Video verfügbar (Stichwort „steve jobs stanford commencement speech 2005“).

Somit haben wir uns entschlossen, dieses Heft unter das Motto „Perspektive Führung“ zu stellen und möglichst viele Aspekte dieses Themas zu beleuchten.

Unser erster Beitrag dazu mit dem Titel „Merkmale einer guten Mitarbeiterführung“ stammt von Dipl.-Ing. Dr. Wolfgang Keplinger, Vorstand für Operations der Webasto AG. Dipl.-Ing. Dr. Wolfgang Egle, Vorstand für Technik und Strategie der Vogel&Noot Holding AG, diskutiert in seinem Beitrag „Scheitern Technokraten und Idealisten?“ die Bedeutung der Willensdurchsetzung für die Führung.

Kritisch setzt sich anschließend Dipl.-Ing. Dr. Michael Lang, Unternehmensberater bei der Consult AG, mit der Sinnhaftigkeit von Anreizsystemen auseinander. Interkulturelle Aspekte der Führung aus eigener Erfahrung diskutiert Dipl.-Ing. Dr. Gerhard Neubauer, Finanzvorstand des türkischen Unternehmens Baskent Elektrik. Wie bedeutend Informations- und Kommunikationstechnologien für die zeitgemäße Führung sind, bestätigt Dipl.-Ing. Dr. Klaus Stadlbauer, Leiter der International Affairs bei der Telekom Gruppe. Führungsaspekte im Bereich des Einkaufs beleuchtet Dipl.-Ing. Dr. Christian Schuh, Leiter der europäischen Supply Management Practice, beim Unternehmensberater A.T. Keraney. Wie wichtig es ist, strategische Führungsziele immer wieder anzupassen und welche es beispielsweise sein können, stellt Dipl.-Ing. Dr. Björn Fellner, Leiter der Unternehmensentwicklung der Hainzl Industriesysteme, in seinem Aufsatz dar. Dipl.-Ing. DDr. Manfred Reichl, ehemaliger, langjähriger Geschäftsführer der Unternehmensberatung Roland Berger, gewährt uns Einblicke in die Führungsinterne einer Unternehmensberatung. Den Abschluss unseres Themenschwerpunktes bildet ein Beitrag von Dipl.-Ing. Dr. Wolfgang Lindheim, kaufmännischer Geschäftsführer der Porsche Consulting GmbH zum Aspekt der „Führungsaufgabe Prozessinnovation“.

Ich hoffe, dass Ihnen die Artikel, die wir in diesem Heft für Sie zusammengestellt haben, gefallen und verbleibe im Namen des Redaktionsteams mit freundlichen Grüßen,

Ihr Siegfried Vössner



Steve Jobs
Bildquelle: © Apple Inc