

≡ AKTUELLES MARKTGESCHEHEN KARRIERE

10.11.2008 | [Arbeitsmarkt](#)**Unternehmensführung zu oft "aus dem Bauch heraus"**

Unternehmensführung in Österreich wird zu oft "aus dem Bauch heraus" betrieben und zu selten auf der Basis fundierten Wissens. Das ist die Quintessenz einer am 10. November präsentierten [Karmasin](#)-Studie zum heimischen Führungsverhalten. Demnach wird Führung als Sache der Persönlichkeit verstanden und nicht als ein Organisationsphänomen.

Und in Firmen werde zwar viel kommuniziert, aber wenig Klartext gesprochen. Die 520 Teilnehmer der Online-Befragung zeigten sich einerseits überzeugt von ihrer Führungskompetenz, andererseits waren aber nur rund 15 Prozent der Meinung, dass sie sich "immer genau überlegen, warum sie bestimmte Führungsinstrumente einsetzen". Außerdem treffen die Befragten nur zu 22 Prozent Entscheidungen, wenn sie ausreichend Informationen darüber eingeholt haben.

Die befragten Führungskräfte haben zu 76 Prozent Freude daran, "Dinge zu gestalten und zu verändern". Nur 28 Prozent kalkulieren bei ihren Handlungen immer das Risiko mit ein. Kaum mehr (29 Prozent) orientieren sich an den Führungszielen ihrer Organisationen. Insgesamt gaben nur 18 Prozent der Befragten an, mit ihrer Führungsleistung zufrieden zu sein.

Viele Missverständnisse

Das Verständnis von Führung sei von vielen Missverständnissen geprägt, so Ruth Seliger, Geschäftsführerin des [Beratungsinstituts Train Consulting](#), laut Aussendung. Menschen bemühen sich um Spitzenpositionen, weil sie diese mit Heldentum, Macht oder persönlicher Performance assoziieren. Der Charakter von Führung gleiche jedoch jener von "Hausfrauenarbeit" - kontinuierliches Putzen, Ordnen, Versorgen. Da sich die Personen aber für einen "Heldenjob" beworben hätten, entstehe ein Zwiespalt, der Leid schaffe. Für Personen in leitenden Positionen und Organisationen sei Führung oft das, was man tut, wenn sonst nichts ansteht.

"Wir müssen aufhören, bei Führung an Macht, Einfluss, an den letzten stolzen Kapitän auf seinem Schiff zu denken", meinte Seliger. Damit würden neben den Führungskräften selbst auch die Mitarbeiter belastet, da sie zu Auftragsempfängern und Handlangern degradiert würden.

Seliger riet zu einem neuen Verständnis von Unternehmensleitung. Die betreffenden Personen sollten immer wissen, warum sie etwas tun und sich über ihre eigene professionelle Rolle im Klaren sein. Außerdem brauche es Kommunikationsstrukturen, "in denen notwendige Informationen fließen können". Beispiele sind Abteilungstreffen, Führungsmeetings oder Kundenforen. Statt "einsame Entscheidungen" zu treffen, sollte ein "offener Dialog" geführt werden.