



# Erfolgreiche Führung

## Teil 2: Der richtige Einsatz von Führungs-Checklisten

Der erste Teil beschäftigte sich mit Fragestellungen wie: Was macht erfolgreiche Führungskräfte aus? Was ist der Unterschied zwischen Führungspersönlichkeiten und Managern? Wie kann man Führungskompetenzen analysieren und gezielt weiterentwickeln? In diesem Teil nimmt Karl Drack den erweiterten 360-Grad-Feedback-Fragebogen unter die Lupe, ein System bei dem auch Kollegen und Mitarbeiter zur Beurteilung von Führungskräften mit einbezogen werden.

**B**ereits in Teil 1 konnten Sie über [www.bodylife.com/downloads](http://www.bodylife.com/downloads) den 360-Grad-Feedback-Fragebogen zur Beurteilung des Führungs-/Managementbereichs downloaden. Die 43 Fragen können in folgende Rubriken unterteilt werden:

- Vision
- Kundenfokus
- Integrität
- Engagement
- Kommunikation/Einfluss
- Synergiebewusstsein
- Teambildung/Empowerment
- Wissen/Problemlöser
- Initiative/Schnelligkeit
- Methodenwerkzeuge
- Umsetzungskompetenz

Der Fragebogen dieser Ausgabe, den Sie sich ebenfalls unter [www.bodylife.com/downloads](http://www.bodylife.com/downloads) herunterladen können, ist so konstruiert, dass Sie nicht nur eine Selbsteinschätzung abgeben, sondern auch Ihre Kollegen Punkte vergeben können. Sie erhalten eine Auswertung mit den oben angeführten Überbegriffen (Vision, Kundenfokus etc.). Das Vertrautmachen mit dieser Methodik erfordert Zeit und auch Geduld. Der Aufwand wird mittel- und langfristig durch wesentlich höhere Renditen belohnt.

### Teambildung/Empowerment

Die Frage 27 beispielsweise lautet: „Wählt kompetente Leute aus, betreut und unterstützt Teammitglieder bei der vollen Entfaltung ihres Potenzials.“ Bei der Einstellung von Mitarbeitern werden oft nur die Kosten gesehen. Je billiger, umso besser. Doch clevere Unternehmer achten verstärkt auf den Nutzen, den ein Mitarbeiter jetzt und in Zukunft bringt. Ein sehr guter Verkäufer kann durchaus 20, 30 oder auch 50% mehr „kosten“, wenn er sehr gute Abschlussquoten hat und dementsprechend mehr leistet. Was erwirtschaftet ein Durchschnittsverkäufer? Der Wert eines Stammkunden hängt von seinem Verbleiben im Studio ab.

Angenommen, Ihre Mitglieder verbleiben durchschnittlich 3,5 Jahre in Ihrem Studio. Durchschnittlich erwirtschaftet ein Stammkunde 800 Euro Umsatz pro Jahr. Somit ist ein „Durchschnittsstammkunde“ 2.800 Euro wert. Die folgende Abbildung zeigt fünf Beispiele von Trainern, die sich bei Ihnen vorstellen. Gleichzeitig sind die Jahresgehälter und die Verkaufszahlen der einzelnen Kandidaten aufgelistet. Für wen entscheiden Sie sich oder Ihr Verkaufsmanager? Aktive Weiterempfehlungen sind hier noch nicht eingerechnet!

Natürlich haben Sie als Führungsprofi Ihre Bewerbungsprozesse von kompetenten bzw. talentierten Mitarbeitern so weit optimiert, dass durch professionelle Fra-

### Kompetente Mitarbeiter auswählen – nach Kostenaspekten?

Mitarbeiter	Mitarbeiterkosten pro Monat	Mitarbeiterkosten pro Jahr	Abschlussquote	Verkaufter Umsatz je Stammkunde
A	2.000 Euro	24.000 Euro	42%	588.000 Euro
B	2.200 Euro	26.400 Euro	47%	658.000 Euro
C	2.500 Euro	30.000 Euro	55%	770.000 Euro
D	2.800 Euro	33.600 Euro	61%	854.000 Euro
E	3.100 Euro	37.200 Euro	59%	826.000 Euro

Durchschnittlicher Umsatz je Stammkunde: 2.800 Euro

Durchschnittliche Beratungen pro Jahr: 500

Wie entscheiden Sie sich „normalerweise“? Nach Kosten oder dem Kosten-Nutzen-Verhältnis?



Der „erweiterte“ Feedback-Bogen  
als Download

gestellungen bereits in der Anzeige fast nur kompetente Mitarbeiter bei Ihnen zum Zug kommen. Professionelle Bewerbungsgespräche, konkrete schriftliche Leistungsvereinbarungen und Einarbeitung im Hinblick auf klare Zielsetzungen erhöhen die Professionalität Ihrer eingestellten Mitarbeiter. Jeder hat die Mitarbeiter bzw. die Kompetenz, die er verdient. Alleine anhand der Frage 27 sehen Sie, dass deren Beurteilungsergebnisse erheblichen Einfluss auf den Erfolg oder Misserfolg in Form von Renditen, Wirtschaftlichkeit etc. auf Ihr Unternehmen haben. Es wird also deutlich, dass es sehr viel Sinn macht, sich mit solchen oder ähnlichen Führungs-Checklisten vertraut zu machen.

### Nutzenanalyse der 360-Grad-Methode

In Anlehnung an Neuberger kann folgender Nutzen durch Einführung eines 360-Grad-Feedbacks erzielt werden:

- Steigerung der Kundenzufriedenheit im Hinblick auf Stammkundenmanagement
- Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit im Hinblick auf hohe Mitarbeiterbindung
- Offenlegung von Beurteilungskriterien bei der Einstellung, Beförderung etc. von Führungskräften
- Grundlagen für maßgeschneiderte Führungs-/Personalentwicklung
- Sensibilisierung für Fehlerbeseitigung und Qualitätssteigerung

- Optimierte Verzahnung/Umsetzung von Unternehmenskultur, -vision und -strategie
- Beseitigung/Abschwächung von Leistungs- und Identifikationsbarrieren
- Gelegenheit zum „Dampfablassen“
- Stärkung der Eigen- und Mitverantwortung aller Beteiligten
- Frühwarnsystem für schwache Signale bei Fehlentwicklungen
- Optimierung des Personaleinsatzes kurz-, mittel- und langfristig
- Förderung eines positiven Images am Arbeitsmarkt (Fairness, Gerechtigkeit, Offenheit, Leistungsorientierung etc.)

Neben dem Nutzen müssen natürlich auch Kosten, Probleme, Herausforderungen bei der Umsetzung dieser oder ähnlicher Führungsmethoden beachtet werden. Diese besprechen wir im dritten Teil zum Thema Führungskompetenz.

**FAZIT** Beachten Sie: Schnelle Erfolge gibt es nur in der „Scheinwelt“ der Werbung. Es liegt an Ihnen, sich mit solchen oder auch anderen Führungsmethoden vertraut zu machen. Erst die konsequente Anwendung und fortlaufende Optimierung bringen spürbare Erfolge.

Karl Drack

Literatur: Altmann, A.: Gesagt, getan – Business-Strategien und Pläne erfolgreich umsetzen. 2006.  
Covey, R. S.: Der 8. Weg. Mit Effektivität zu wahrer Größe. 2006.  
Covey, R. S.: Die effektive Führungspersönlichkeit. 2008.  
Berth, R.: Erfolg – Überlegenheitsmanagement. 1999.  
Neuberger, O.: Das 360-Grad-Feedback. 2000.  
Senge, P.: Die Fünfte Disziplin. 1998.  
Covey, R. S.: Der Weg zum Wesentlichen. 2007.  
Murphy, E. C.: Führungs-IQ. 1998.



**Karl Drack** – Abschluss als Magister der Wirtschafts- und Sozialwissenschaft an den Universitäten Linz (A) und Passau. Mehrfache Trainerlizenzen für Verkauf, Persönlichkeits-, Führungs- und Teamentwicklung. Langjähriger Studioleiter und seit 1998 knapp 40 Unternehmensberatungsprojekte und knapp 300 Einzelcoachings. Seit 1998 unterstützt er das Team der BSA-Akademie und der BSA-Privaten Berufsakademie als Dozent und Prüfer.  
Kontakt: [www.drack.com](http://www.drack.com), [www.bsa-akademie.de](http://www.bsa-akademie.de)



## FACTORING & SERVICES

### Wir übernehmen:

Monatliche Vorfinanzierung Ihrer Beiträge

Lastschriftzug

Zahlungsüberwachung

Mahnwesen

Inkasso

## ABRECHNUNGSSTELLE FÜR PRÄVENTION

**debifact**  
Factoring GmbH & Co. KG

Zollstr. 11 42103 Wuppertal  
Fon: 0202 4304060  
Fax: 0202 43040700

e-mail: [info@debifact.de](mailto:info@debifact.de)  
internet: [www.debifact.de](http://www.debifact.de)

### Download-Service

Der exklusive Service für unsere Abonnenten:

Unter [www.bodylife.com/downloads](http://www.bodylife.com/downloads) können Sie sich einen Fragebogen zur Beurteilung Ihrer Führungskompetenz herunterladen.

User: **bodylife 7**  
Passwort: **tester**  
(Juli)