



**HEIKO J. JANSSEN**  
*Vertrauensvoll deinen Weg gehen*



für smarte Unternehmer und Führungskräfte

# Die 6 erfolgreichsten Maßnahmen, wie Sie Ihr Team zu 100% Leistung führen und Ihren Umsatz steigern



Author

Heiko J. Janssen | [www.heikojjanssen.com](http://www.heikojjanssen.com)

# In diesem Report erfahren Sie...

Wie schafft es ein Unternehmen seine Attraktivität so zu steigern, dass neue Fachkräfte gerne dort anfangen, bleiben, sich entwickeln, und Höchstleistung bringen?

Was kann eine Führungskraft dazu beitragen? Für viele Mitarbeiter ist heute die Identifikation mit dem Unternehmen und der Geist der Firma ebenso wichtig wie die Bezahlung und Arbeitsplatzgestaltung.

Führungskräfte stellen sich häufig die Frage, wie sich das berühmte letzte Quäntchen Energie, das für Höchstleistungen und für die Extrarunde erforderlich ist, mobilisieren lässt.

Hier ist eine völlig neue Beziehung zwischen Führungskraft, Mitarbeiter und Unternehmen gefragt. In der digitalen Welt sind Transparenz und Flexibilität wichtiger denn je.

Führung muss neu gedacht werden. In der Folge sind Punkte aufgeführt, die Sie als Führungskraft berücksichtigen sollten, um ihre Mitarbeiter zu motivieren, damit diese die Extrarunde gehen und den Umsatzerfolg steigern.

Dabei ist diese Auflistung nicht als abschließend zu sehen, sondern dient Ihnen als Führungskraft und Unternehmensleiter zur Sensibilisierung der Aufgaben für mehr Umsatz und Erfolg.

# Vorwort

Mein Name ist Heiko J. Janssen und als Business Coach, Mental Business Trainer helfe ich Führungskräften und Unternehmen durch die Art der Führung und Motivation insgesamt erfolgreicher zu werden.

Gemeinsam erarbeiten wir ein genaues Ziel und eine Vision, in Ihrem speziellen Umfeld, was eine erfolgreiche Führungskraft ausmacht und welche Fehler Sie vermeiden sollten.

“ In meinen Coachings steht immer der Mensch als Individuum im Mittelpunkt, und gemeinsam arbeiten wir an der Entwicklung.



Seit vielen Jahren begleite ich mit Herz und Verstand Unternehmer und Führungskräfte, die sich verändern wollen, ihre Potenziale steigern und ihr Selbstmanagement weiter entwickeln möchten.

Bei meiner Arbeit achte ich auf Flexibilität und persönliche Integrität. Diskretion ist selbstverständlich. Ich habe stets die besten Bewertungen meiner Kunden.

# 1. Als Führungskraft den Umgang von digitalen Medien als Führungsinstrument motivierend und begeisternd vorleben

Die digitale Welt fordert uns heraus. Hinzu kommt seit einigen Jahren der mittlerweile regelmäßige Einsatz der sozialen Medien wie Xing und Facebook, technische Tools wie Apps, Skype und zu guter Letzt das Smartphone sowie Tablets und Laptops etc.

Diese sind unverzichtbare Werkzeuge zur Bewältigung der Herausforderungen der digitalen Transformation.

Eine Führungskraft, die sich dagegen verwehrt und mit alten Mitteln seine Mitarbeiter führen möchte, wird daran scheitern.

In einer globalisierten Welt in der Zusammenarbeit mit virtuellen Teams sind Videotelefonie und Chats, Blogs & Co. nicht mehr wegzudenken und somit ein Führen auf Distanz undenkbar.



# Eine Studie mit dem Titel „Alpha Intelligence – „Was Führungskräfte von morgen brauchen“ ...

... durchgeführt vom Institut für Führungskultur im digitalen Zeitalter (IFIDZ) mit Unterstützung des F.A.Z.-Instituts untermauert die Notwendigkeit der digitalen Anpassungsfähigkeit von modernen Führungskräften.

Diese Medien und Werkzeuge gehören heute dazu, um die Herausforderungen der digitalen Transformation zu bewältigen. Sie verändern die Arbeits- und Kommunikationsprozesse selbst, es entsteht eine neue Kultur der Zusammenarbeit.

Der Kommunikationsaustausch geschieht schneller, ausführlicher, gleichberechtigter und mehrstimmiger. Diskussionen und Kommentare werden geschätzt und gewünscht.

Agilität, Partizipation etc. gehören heute zum erfolgreichen Führen von Teams in der modernen Arbeitswelt dazu.

Eine Führungskraft hat sich darauf vorbildlich einzulassen, um seine Mitarbeiter zu erreichen und mitzunehmen und diesen den notwendigen Freiraum zu geben, damit dieser mit noch mehr Begeisterung den Aufgaben nachgeht.



## 2. Den Mitarbeitern als Führungskraft eigenverantwortlichen Freiraum geben und vernetzt agieren

Führungskräfte, die sich heute noch an hierarchischen Strukturen festhalten bzw. klammern, werden es zukünftig schwer haben. Partizipation kann nur dann funktionieren, wenn jeder gehört wird, denn wichtige Ideen im Unternehmen können letztlich von überall kommen, von der Empfangsdame, dem Ingenieur, vom Vertriebsinnendienstler oder dem Kundenbetreuer.

Und hier verändert sich die Aufgabenfülle der Führungskraft. Dieser wird vom quasi allwissenden Anführer zum Moderator der Lösungsfindung. Vernetzung steht plötzlich im Fokus: zu Unternehmern, Partnern, Experten und Kunden.

Das Ohr am Markt ist wichtig für den Erfolg der Organisation. Aber auch innerhalb der Organisation muss man offen und transparent sein. Offenheit, ständige Veränderungsbereitschaft und Flexibilisierung bieten eine Basis für gute Führung. Schon lange geht es nicht mehr um hierarchisches Denken: Agieren auf Augenhöhe und Networking ist angesagt. Eine Abwendung von hierarchischem Denken verbunden mit Agieren auf Augenhöhe ist unabdingbar für ein funktionierendes Arbeiten im Networking, on- oder offline.



# Kollaboration bzw. Co-Creation ist in der digitalen Arbeitswelt immer bedeutender.

Kollaboration bzw. Co-Creation ist in der digitalen Arbeitswelt immer bedeutender. Hierunter wird die vernetzte Zusammenarbeit mithilfe elektronischer Medien verstanden.

Die Aufgabe der Führungskraft besteht darin, darauf zu achten, dass alle relevanten Informationen in firmeninternen Netzwerken sinnvoll veröffentlicht werden. Heute gilt es das Team zu informieren, welches Ziel angestrebt wird, wo ein Projekt steht, und wer welche Rolle hat.

Eine Führungskraft vertraut auf seine eigene Bedeutung im Unternehmensgebilde, die auch jenseits von Hierarchie und Machtpositionen nicht abnimmt und er sieht die Zukunft positiv.

Er sieht, dass in jeder Veränderung eine Chance liegt. Um so agieren zu können, benötigt eine Führungskraft den Glauben an seine eigene begeisternde Stärke und an die Solidargemeinschaft im Unternehmen.

Wie sieht es bei Ihnen aus? Arbeiten Sie noch in starren Hierarchieebenen? Versuchen Sie noch, an Ihrer (Informations- /Entscheidungs-) Vormachtstellung festzuhalten?

# 3. Als Führungskraft die Kreativität der Mitarbeiter durch Fehlerkultur fördern

In vielen Organisationen trauen sich Mitarbeiter nicht etwas Neues auszuprobieren, weil sie (sogar nicht nur bei Scheitern) mit Ärger, Ablehnung bis hin zu Sanktionen seitens des Chefs bzw. der Führungskraft rechnen müssen.

Dies ist für das Gedeihen von Kreativität kontraproduktiv und schafft nicht den Rahmen für Innovationen und Erneuerung aus der Belegschaft heraus und wirkt demotivierend auf die Mitarbeiter.

Diese häufig anzutreffende Haltung von Führungskräften und Führungskulturen wird für die digitale Arbeitswelt und deren Herausforderungen alles andere als förderlich sein. Sie müssen es nicht gleich wie einige Silicon Valley Vertreter handhaben und bei erkannten Fehlern Champagner köpfen...

Was ist nun für die heutige und zukünftige Zeit die Basis für eine Führungskultur in Unternehmen? **Es ist VERTRAUEN!**



# Stehen Sie zu Ihren eigenen Fehlern?

Wer vertraut, lässt auch Fehler zu, solange daraus gelernt wird und derselbe Fehler nicht wieder geschieht – wie es schon damals Jack Welch von GE vorlebte. Jeder Mensch macht Fehler, daher ist es Unsinn Null Fehler zu fordern – Fordern Sie Null Fehler, dann erhalten Sie auch Null Fehler, weil vermutlich wenig bis gar nicht an neuen Ideen gearbeitet wird, um Fehler zu vermeiden. Dadurch kommt eine Führungskraft mit seinem Team und letztlich das Unternehmen nicht voran, da Umsatzsteigerungen wie geplant ausbleiben.

Unternehmen arbeiten in der heutigen Arbeitswelt meist unter unsicheren, sich permanent ändernden Voraussetzungen (Stichwort VUKA-Welt). Hier kommt es eher auf Schnelligkeit an, d.h. der Unternehmenslenker bzw. die Führungskraft setzt direkt um. Somit bleibt wenig bis gar keine Zeit für das Ausprobieren bzw. Experimentieren.

Scheitern gehört somit zum täglichen Geschäft. Idealerweise geht die Führungskraft sowohl mit eigenen Fehlern als auch mit denen der Mitarbeiter gelassen um. Er betrachtet diese nicht als Katastrophe, sondern als Entwicklungschance bzw. sogar als Entwicklungsnotwendigkeit und geht somit als Vorbild voran.

- Stehen Sie zu Ihren eigenen Fehlern?
- Wollen Sie wirklich, dass Ihre Mitarbeiter keine Fehler machen?
- Wie gehen Sie mit Fehlern um – mit eigenen wie auch mit denen von Mitarbeitern?
- Wie geht Ihr Vorgesetzter mit Fehlern um?
- Einfach loslassen und ausprobieren

# 4. Klare Ziele vorgeben – aber nicht den Weg!

*„Wenn Du ein Schiff bauen willst, dann trommle nicht Männer zusammen um Holz zu beschaffen, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre die Männer die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer.“ - Antoine de Saint-Exupery*

Mitarbeiter sind verschieden und benötigen individuelle Vorgaben, denn jeder hat unterschiedliches Wissen und andere Fähigkeiten. Gewähren Sie als Geschäftsführer und Führungskraft so viel Freiraum wie möglich.

Wer auf Eigenverantwortung, Mitdenken und Kreativität besteht, der sollte Ziele vorgeben, seinen Mitarbeitern aber die Freiheit lassen, den Weg dorthin weitgehend selbst zu bestimmen.

Groß zu denken ist wichtig. Noch wichtiger ist es allerdings, es nicht dabei zu belassen, sondern dafür Sorge zu tragen, dass das Ziel kein Traumgebilde bleibt.

Wenn Sie Ihre Ziele erfolgreich umsetzen wollen, legen Sie Etappenziele fest und machen Sie klar, bis wann die einzelnen Zwischenziele erreicht werden sollen. Dann besprechen Sie diesen Plan mit dem Personenkreis, der ihn umsetzen soll.

Fragen Sie nach, ob Ihnen diese Ziele realistisch und akzeptabel erscheinen, holen Sie die Leute mit ins Boot und ermutigen Sie sie dazu, mit Ihnen gemeinsam eine Strategie zu entwickeln, wie die gesteckten Ziele zu erreichen sind.

Viele Führungskräfte tendieren zur ständigen Überwachung. Sie trauen den Mitarbeitern wenig bis nichts zu, mischen sich ständig ein, und kontrollieren deren Ausführung penetrant.

# Eine Amadeus FiReStudie aus 2015 weist auf den Einfluss der Feedbackkultur in Unternehmen auf die Mitarbeiterzufriedenheit hin.

Aus Angst, es könnte etwas schiefgehen, geben sie ihren Mitarbeitern nur sehr wenig Entscheidungs- und Handlungsautonomie, anspruchsvolle oder schwierige Aufgaben übernehmen sie meist selbst. Eine Folge davon ist die eigene Überforderung der Führungskraft, der sie sich dann zusätzlich stellen muss und zur eigenen Leistungsminderung führt.

Die Folgen sind fatal: Die Mitarbeiter erledigen die ihnen gestellten Aufgaben nur mehr nach dem Motto „Dienst nach Vorschrift“ und demotiviert. Von Leistungssteigerung kann dann keine Rede mehr sein. Wer die Mitarbeiter kurzhält und mit Misstrauen begegnet, erntet Misstrauen, die Produktivität sinkt und mündet letztlich in Demotivation. Permanente Kontrolle und Bevormundung frustriert die Mitarbeiter, da der Chef und/oder Vorgesetzte eh alles besser weiß oder besser kann.

Wenn Sie von Ihren Mitarbeitern Kreativität, Begeisterung, Selbstständigkeit und Eigenverantwortung sowie selbstbestimmtes Arbeiten fordern, dann wird es Zeit loszulassen!

„Geh nicht immer auf dem vorgezeichneten Weg, der nur dahinführt, wo andere bereits gegangen sind.“ - Alexander Graham Bell (1847 - 1922)



# 5. So begeistern Sie Ihre Top-Performer!

Laut der aktuellsten Studie „Engagement Index“ des Gallup Instituts aus dem Jahr 2016 geben 84% der Arbeitnehmer in Deutschland an, keine oder nur eine geringe emotionale Bindung zu ihrem Unternehmen zu haben. Hier sind die Führungsebenen gefordert die Mitarbeiter in ihrem Aufgabenbereich zu begeistern, zu fordern und schließlich zu fördern.

Jeder Mensch hat Potenzial sich zu verbessern, jeder hat Stärken und Schwächen. Diese sollten Sie als Unternehmenslenker und / oder Führungskraft von Ihren Top-Performern kennen.

Zukünftig wird es noch wichtiger diesen Personenkreis der Top-Performer an ein Unternehmen zu binden. Dazu bedarf es einiger Handlungsweisen, um dies zu gewährleisten.

- Geben Sie Ihren Leistungsträgern interessante und fordernde Aufgaben. Unterforderung würde zur Demotivation führen.
- Unterstützen und helfen Sie den Top-Performern auf deren Karriereleiter. Damit schaffen Sie Vertrauen. Sehr gute Leute gehen ansonsten so wie so.
- Sorgen Sie dafür, dass sich Ihre besten Mitarbeiter, wie auch die anderen, ständig weiterbilden.

Die vorhandenen Potenziale von sehr guten Mitarbeitern zu nutzen, schafft Raum für mehr Kreativität und führt zu mehr Leistungsbereitschaft und schließlich zu mehr Erfolg bzw. Unternehmenserfolg, weil die intrinsische Motivation der Menschen gefördert und nicht untergraben wird.

Auf der nächsten Seite finden Sie eine Checkliste als Selbst-Assessment.

# Überprüfen Sie Ihren Status Quo.

	Aussage	Trifft zu	teilweise	Trifft nicht zu
1.	Die Führungskraft setzt smarte Ziele (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert) und verfolgt diese regelmäßig nach?			
2.	Die Führungskraft erkennt Spannungen im Team frühzeitig und kann Konflikte zielführend lösen?			
3.	Die Führungskraft lobt seine Mitarbeiter regelmäßig bzw. zeitnah sowie glaubhaft und überzeugend?			
4.	Die Führungskraft kennt die Stärken und Potenziale seiner Mitarbeiter und coacht diese systematisch sowie regelmäßig?			
5.	Die Führungskraft kommuniziert frühzeitig und effektiv sowie effizient unter Beachtung der Feedbackregeln?			
6.	Sind Sie regelmäßig offen als Führungskraft sich Tipps von Ihren Top-Performern einzuholen?			
7.	Kennen Sie die Anzahl Ihrer Top-Performer im Unternehmen / in Ihrem Team?			
8.	Geben Sie Ihren Top-Performer mehr als ausreichenden Freiraum und übertragen regelmäßig Arbeitsbereiche?			

# 6. Den Sinn der Aufgabe vermitteln durch das Warum!

Haben Sie sich auch schon die Frage gestellt, aus welchem Grund einige Führungskräfte und Unternehmen es schaffen Mitarbeiter zu begeistern und anderen gelingt dies nicht.

Hierzu gibt der Golden-Circle-Ansatz von Simon Sinek eine plausible Antwort. Dieser Ansatz stellt klar das WARUM heraus.

Leider arbeiten und kommunizieren die Führungsebenen zu wenig bis kaum den Mitarbeitern / der Belegschaft, warum eine Arbeitsreihenfolge eingehalten werden muss, warum es notwendig in einem bestimmten Zeitraum für das Projekt mehr Einsatz zu zeigen und aufzubringen ist.

Die Unternehmenslenker und Führungskräfte sollten zukünftig vielmehr den Sinn des Projekts erläutern als den Fokus darauf zu legen wie und was die Mitarbeiter machen sollen.

In der Praxis sind Mitarbeiter dann begeistert und motiviert und zu Höchstleistungen bereit und den Weg der Extrameile zu gehen, wenn sie einen Sinn in der Tätigkeit, die sie ausüben, wiedererkennen.



# Und so geht's weiter...

Sind Sie eine Führungskraft und fragen sich, wie Sie sich diesen aktuellen Herausforderungen erfolgreich stellen können? Suchen Sie hierzu einen empathischen und erfahrenen Coach, der methodensicher durch die Veränderungen begleitet? Das alles in einer vertrauensvollen Atmosphäre – dann sind Sie bei mir richtig!

Seit vielen Jahren begleite und betreue ich Führungspersönlichkeiten und Mitarbeiter, die durch bewusste Selbstreflexion ihre Herausforderungen positiv bewältigen – Insbesondere in unserer voranschreitenden digitalen und agilen Arbeitswelt.

“**Bewerben Sie sich jetzt für ein kostenloses 30-minütiges Gespräch**

und erfahren Sie wie Sie „das Neue“ direkt in **Ihrem eigenen Arbeitsumfeld einsetzen** und Ihre **Mitarbeiter motivieren und leistungsfähiger machen.**

**» Hier klicken**

<https://www.heikojjanssen.com/kostenloses-gespraech>

