



\$ANREDE \$NAME,

Ausgabe September 2008  
16.09.2008

Unser heutiges HBC-Thema: Erfolgsfaktor Führung- Das HBC -  
Führungskolleg.

#### ÜBERSICHT:

[01: Editorial](#)

[02: Der Beitrag von Führung zu einer erfolgsorientierten Vertriebs- und Leistungskultur](#)

[03: Welche Führungskompetenzen brauchen Ihre Führungskräfte und wie ermittelt man sie?](#)

[04: Entwickeln Sie Ihre Führungskräfte weiter! Das HBC - Führungskolleg](#)

[05: Diskutieren Sie mit uns und anderen: Workshop in der Kreissparkasse Steinfurt](#)

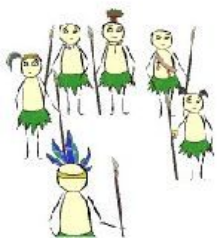
[06: Für Sie gelesen](#)



#### Editorial

Liebe Leser,  
Vertriebs- und Leistungskultur ist und bleibt unser Thema. Und sicher auch das Ihrige. Bislang stellten wir Ihnen den HBC Navigator ([Newsletter 09](#)) vor, dem Beiträge zu den Erfolgsfaktoren „Mitarbeiter“ ([Newsletter 11](#)) und „Strategie“ ([Newsletter 12](#)) folgten. Heute möchten wir diese Beiträge über Erfolgsfaktoren zur Vertriebs- und Leistungskultur fortsetzen mit einigen Gedanken zum Erfolgsfaktor „Führung“. Herzlich laden wir Sie zu einem auch für Sie interessanten Diskussionsforum zu diesem Thema in der Kreissparkasse Steinfurt in Ibbenbüren am 17. November 2008, ein. Wir werden hier gemeinsam mit den Beteiligten ein Projekt vorstellen, das in dieser Sparkasse seit 2006 sehr erfolgreich läuft: **TOP-Führungskolleg**. Eine erfolgreiche Performance braucht Führungsexcellence. Wir wünschen Ihnen wie immer eine anregende und spannende Lektüre.  
Ihr HBC-Team

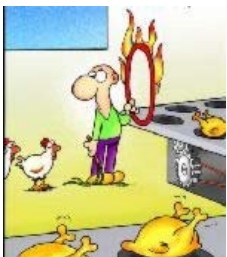
#### Der Beitrag von Führung zu einer erfolgsorientierten Vertriebs- und Leistungskultur



An der Qualität von Führung entscheidet sich die Performance einer Vertriebs- und Leistungskultur. Effiziente Führung ist ein ganz wesentlicher Stellhebel zum Unternehmenserfolg. Führung ist Treiber und „Transmissionsriemen“ Nummer 1 im Gesamträderwerk eines Unternehmens. Vertriebs- und Leistungskultur steht und fällt mit der entsprechenden Führungskultur, nicht der, die auf Hochglanzpapieren in wohlklingenden Worten geschrieben steht. Vielmehr zeigt sich diese Kultur in einem Führungsverhalten, das im Alltag wirklich konsequent und gemeinsam von allen Führungskräften gelebt wird. Führungskräfte leben vorbildhaft die postulierten Werte der Unternehmenskultur, setzen Strategien zielgerichtet und nachhaltig um, geben ihren Mitarbeitern eine klare Orientierung und nehmen diese auf der Erfolgsspur mit. Sie tragen selbst entscheidend dazu bei, entwickelte Konzepte im Alltag mit Leben zu füllen und Strukturen wie Prozesse kontinuierlich zu optimieren. Oder sie tun all dieses eben nicht ausreichend oder gar unzureichend, nur in Teilen aber nicht als Gesamtführungsmannschaft. Im Ergebnis hapert es an der Führungskultur und dies wirkt sich nachhaltig negativ auf die Vertriebskultur aus.

[Lesen Sie den ganzen Artikel in unserem Blog.....>](#)

#### Welche Führungskompetenzen brauchen Ihre Führungskräfte und wie ermittelt man sie?



Das fragen sich viele und „Patentlösungen“ finden sich in zahlreichen Fachpublikationen oder spiegeln sich in fertigen Modellen zu einem Führungs-Feedback wider. Führung sollte klar, zielführend und unterstützend sein, sollte Mitarbeiter motivieren, sich initiativ, flexibel und unternehmerisch denkend einzubringen. Entscheidende Kompetenzen von Führungskräften ist heute eine gute Mischung aus Management- und Leadershipfähigkeiten, die Veränderungsfähigkeit und Erfolgsorientierung einschließt. Wie bzw. wie stark einzelne Anforderungen in Kernkompetenzfeldern wie Persönliche Kompetenz, Soziale Kompetenz, Mitarbeiterorientierung, Unternehmerische Kompetenz oder Veränderungsfähigkeit ausgeprägt sein sollten, hängt konkret von Ihrem Unternehmen, seiner Marktposition, seinen strategischen Zielen und seiner Kultur ab. Um also die für Sie richtigen,

individuell passfähigen Kompetenzanforderungen für Ihre Führungskräfte zu ermitteln, sollten Sie Ihre Führungsgrundsätze, Leitlinien und Stellenprofile beim hausinternen TÜV auf den Prüfstand stellen. Das erfordert, den IST-Zustand zu ermitteln und sich von Ihrem Zukunftsbild her klar zu werden, wie das SOLL bei den Führungskompetenzen aussehen müsste. Wir empfehlen hierzu einen Weg, der, wenn auch zu Beginn mit etwas mehr Aufwand verbunden, im Ergebnis sehr zielführend ist. Entwickeln Sie gemeinsam mit Führungskräften und Mitarbeitern Ihr zeitgemäßes Anforderungsprofil für Führung, das Ihren Weg zu einer erfolgreichen Vertriebsorganisation/Vertriebssparkasse in der Zukunft fördert und begleitet. Das „HBC Führungsfeedback©“ ist ein Instrument, das partizipativ und interaktiv entwickelt worden ist und dadurch eine hohe Akzeptanz in späteren Umsetzungen gefunden hat. Es kann und sollte jederzeit an die konkreten Gegebenheiten Ihres Hauses angepasst werden

[Lesen Sie mehr.....](#)



#### **Entwickeln Sie Ihre Führungskräfte weiter! Das HBC - Führungskolleg**

Was hat Ihre Führungskräfteentwicklung mit Monopoly zu tun? Sie wissen genau, wo die Weiterbildungsbedarfe Ihrer Führungskräfte liegen? Prima! Dann gehen Sie sofort ins Seminarhotel an der Schlossallee. Ansonsten gehen Sie zunächst ins „Gefängnis“.

Nachdenken tut not!

Sind Sie sich nicht sicher, wo welche Führungskompetenzen mit welcher Priorität Auffrischung oder grundlegende Renovierung brauchen, dann sollte Ihre Führungskräfteentwicklung idealerweise auf den Ergebnissen einer genauen Analyse aufbauen. Diese kann Auskunft geben über Kompetenz-Schwerpunkte, Stärken und Schwächen der einzelnen Führungskräfte. Mit den aggregierten Einzelergebnissen erhalten Sie gewichtete Aussagen über Entwicklungsfelder und -bedarfe, die in einem Management- Development-**Bedarfskatalog** zusammengefasst werden. So weit, so gut! Bedarfe sind erkannt, übergreifende Entwicklungsfelder für Ihre Führungskräfte sind definiert. Und weiter?

[Lesen Sie mehr.....](#)

#### **Diskutieren Sie mit uns und anderen: Workshop in der Kreissparkasse Steinfurt**

Zurzeit wird viel von Führung als Erfolgsfaktor Nr. 1 geredet, doch selten werden wirklich Nägel mit Köpfen gemacht. Wir sind sicher, Mittelmäßigkeit in der Führung kann sich heute keiner mehr leisten. Den Status quo nur zu erhalten ist einfach zu wenig. "Führungsexcellence" ist notwendig, um eine erfolgreiche Vertriebsparkasse zu entwickeln.

Im Jahr 2006 haben wir ein erfolgreiches Projekt in unserer Sparkasse begonnen, das wir Ihnen gemeinsam mit unserem Partner, dem HBC Hamburger BeraterContor, vorstellen wollen. Ein Ziel dieses Projektes ist es, den Weg zur erfolgreichen Vertriebsparkasse weiter zu forcieren.

Hiermit laden wir Sie gern zu der folgenden Informationsveranstaltung in unsere Sparkasse ein

**"Das KSK TOP-Führungskolleg" Eine erfolgreiche Performance braucht Führungsexcellence**  
Kreissparkasse Steinfurt, Bachstr. 14, 49477

**Ibbnbürekommunikationszentrum II. OG 17. November 2008, 13:00 bis 17:00 Uhr**

Wir sind davon überzeugt, dass es sich lohnt, in die Entwicklung von Führungsqualität zu investieren. Mit dem Führungsfeedback auf Basis unseres Kompetenzprofils, das wir passgenau für unser Haus entwickelt haben, ist es uns gelungen, individuelle sowie übergreifende Entwicklungsfelder zu lokalisieren.

Mit der gewonnenen Klarheit konnten wir wesentliche Erfolgsfaktoren bestimmen und unser TOP-Führungskolleg entwickeln, das wir zurzeit mit Erfolg umsetzen.

- Führung ist für uns Erfolgsfaktor Nr. 1
- Wir unterstützen unsere Führungskräfte durch eine gezielte Weiterbildung
- Unser TOP-Führungs-Kolleg hat eine hohe Akzeptanz bei allen Führungskräfte gefunden und zeigt schon erste, positive Veränderungen

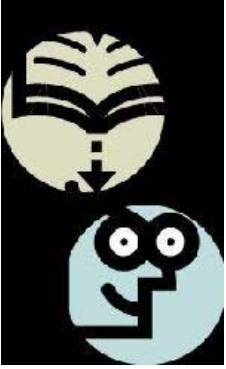
Über die Fülle an Ergebnissen und gewonnenen Einsichten möchten wir Ihnen berichten und Ihnen einen Informationsaustausch anbieten. Wir sind überzeugt, ein sparkassenübergreifender Austausch bringt Ihnen und uns einen zusätzlichen Nutzen, um voneinander und miteinander bei Fragen der Führungskräfte-Entwicklung zu lernen.

Über eine Teilnahme freuen wir uns und bitten um eine kurze Teilnahmebestätigung bis zum 24.

Oktober 2008 an Herrn Richard Schulte: Emailadresse: richard.schulte@sk-steinfurt.de oder Tel.:

05451 55 88101

[Die Präsentation im Anhang gibt Ihnen einen kurzen Überblick über die Inhalte der Veranstaltung.](#)

**Für Sie gelesen**

Zum Abschluss noch eine Empfehlung zum heutigen Thema: Führung als Erfolgsfaktor Nr.1:

**Stuart Crainer/ Des Dearlowe, Der Atlas des Managements – Navigationshilfen für die Reise durch die Business-Welt, Frankfurt 2006**

Ein einfach anders gestaltetes Buch mit vielen „Landkarten“, das man mit wachsendem Interesse gern liest und im Gegenzug viele neue und alte Informationen bekommt: Die ganze Welt der Wirtschaft aus völlig neuer Perspektive, die 12 Kernfragen des Unternehmensalltags in Theorie und Praxis, mit Kartenmaterial auf CD-ROM, erprobt in Seminaren und Workshops bekannter Unternehmen.

[Lesen Sie mehr.....](#)



HBC Hamburger BeraterContor GmbH, 21509 Glinde  
Hinter den Tannen 10; Geschäftsführer: Bengt Behrend, Annette Fredrich, Ralf Liedtke, Annette Vorwerk-Behrend, Karin Will; Amtsgericht Reinbek HRB 3718; USt.Identnr. DE 814281578

[office@hbcontor.de](mailto:office@hbcontor.de)

[www.hbcontor.de](http://www.hbcontor.de); [www.blog.hbcontor.de](http://www.blog.hbcontor.de)

[Sollten Sie unseren Newsletter nicht mehr beziehen wollen, klicken Sie bitte hier:](#)