

# Führung, die begeistert



Prof. Dr. Martin Kersting.

Die LBS möchte in den kommenden Jahren möglichst viele der altersbedingt freiwerdenden Stellen intern besetzen. Die Aufgabe des Projekts PE 300 plus ist es, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass dieses Ziel auch erreicht werden kann. So kommt es etwa darauf an, frühzeitig die Potenziale von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für andere Aufgaben oder Funktionen zu erkennen und eine sinnvolle Personalentwicklung und gezielte Förderung auf der Stelle zu organisieren.

Dabei werden die Führungskräfte der LBS in Zukunft eine immer wichtigere Rolle spielen. Doch wie können die Führungskräfte für diese Aufgaben optimal vorbereitet und wie effektiv unterstützt werden? Und was macht gute Führung in der LBS eigentlich aus? Antworten auf diese Fragen wurden vor kurzem in verschiedenen Workshops mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften der LBS diskutiert. Die Veranstaltungen wurden von Prof. Dr. Kersting begleitet. Die *mit* hat ihn getroffen...

## Neuregelung der Abschlussvergütung greift

- ▶ Der Vorstand wird dem Verwaltungsrat in Kürze vorschlagen, dass 34 Kolleginnen und Kollegen, die nach dem 31.03.2007 bei der LBS eingestiegen sind, eine AVG nach den neuen Regelungen erhalten sollen. ■

Führung ist eines der wichtigsten Stichworte, wenn es um erfolgreiche Unternehmen geht. Grund genug, dass im Rahmen des Projekts PE 300 plus Führungskräfte und Mitarbeiter zum Thema „Gute Führung“ befragt wurden.

**mit:** Herr Prof. Kersting, welche Rolle spielen Sie im Projekt PE 300 plus?

**Kersting:** Ich begleite das Projekt PE 300 plus als wissenschaftlicher Beirat und sehe mich als Ideengeber, der aus einem breiten Erfahrungsschatz aus Wissenschaft und Praxis schöpfen kann – ohne dabei auf ein bestimmtes Schema festgelegt zu sein.

**mit:** Der demografische Wandel, der auch die LBS beschäftigt, ist ein allgemeines Phänomen. Wie gehen andere Unternehmen damit um und worin unterscheidet sich die LBS?

**Kersting:** Die LBS unterscheidet sich in einem ganz wesentlichen Punkt. Viele Unternehmen wissen um das Problem, gehen es aber nicht an. Die LBS handelt – und zwar trotz Wirtschaftskrise. Ich kenne einige Unternehmen, in denen ein solches Projekt in eben dieser Krisensituation „geparkt“ werden würde. Die LBS wird sich mit ihrem stringenten Vorgehen einen großen Vorteil verschaffen und sich für die Zukunft gut aufstellen.

**mit:** Die LBS betritt mit diesem Projekt Neuland. Erstmals werden bei der Entwicklung eines Kompetenzmodells für Führungskräfte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Ebenen eingebunden. Wie beurteilen Sie die Herangehensweise?

**Kersting:** Die wenigsten Unternehmen gehen ein solches Projekt so gründlich an, wie die LBS. Kompetenzmodelle werden häufig eingekauft und nicht selbst erarbeitet. Die LBS hat erkannt, dass das Thema „Gute Führung“ aus unterschiedlichen Per-

spektiven betrachtet werden muss, um ein rundes Bild zu erhalten. Ich finde es gut, dass Personen aus allen Bereichen und Ebenen befragt wurden. An den Workshops nahmen rund 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, über 50 Führungskräfte vom Hauptabteilungsleiter bis zum Teamleiter und der Vorstand teil.

**mit:** Welche Erfahrungen haben Sie in diesen Workshops sammeln können?

**Kersting:** Faszinierend ist, wie ähnlich die Erwartungen an eine gute Führungskraft bei allen sind. Der Deckungsgrad ist sehr hoch gewesen. Die Diskussionen und Gespräche haben dabei geholfen, ein gemeinsames Verständnis von guter Führung zu entwickeln. Viele Führungskräfte berichteten zudem, dass der Workshop für sie die Gelegenheit bot, das eigene Führungsverhalten zu überdenken. Begeistert hat mich die Bereitschaft der Workshop-Teilnehmer, an gemeinsamen Werten von Führung zu arbeiten. Viele der Beteiligten haben nicht nur eigene Erfahrungen und Ideen bereitgestellt, sondern auch Anregungen von Kolleginnen und Kollegen eingebracht. Die Ergebnisse der unterschiedlichen Workshops werden jetzt zusammengefasst und die LBS-spezifischen Schwerpunkte ermittelt, was natürlich etwas Zeit in Anspruch nimmt. Das Kompetenzmodell für Führungskräfte wird zur Jahresmitte vorliegen. ■

## Steckbrief Prof. Dr. Martin Kersting

- ▶ Diplom-Psychologe
- ▶ 20 Jahre Erfahrung im Bereich Personalpsychologie
- ▶ Seit 2008 Professur am Bildungs- und Wissenschaftszentrum der Bundesfinanzverwaltung in Münster
- ▶ Über 70 Fachpublikationen
- ▶ Verheiratet, eine Tochter