

### Checkliste: Top-Team-Leadership

In der linken Spalte finden Sie die wichtigen und unverzichtbaren Bestandteile einer wirksamen Bereichs- & Unternehmensentwicklung. Gehen Sie diese Punkt für Punkt durch und kreuzen ((+))((-)) in der mittleren Spalte an, ob diese in Ihrem System vorhanden sind. Wenn Sie diese nicht kennen oder sie nicht in Ihrem Vorgehen berücksichtigt sind, finden Sie die Auswirkungen in der rechten Spalte beschrieben. Überlegen Sie, wie Sie alle entscheidenden Erfolgshebel berücksichtigen wollen und definieren Sie entsprechende Maßnahmen zur Umsetzung.

<b>Erfolgshebel</b>	<b>Bewertung</b> Ja (+) Nein (-)	<b>Auswirkungen, wenn die Erfolgshebel meines Top-Team-Entwicklungsprozesses nicht berücksichtigt werden</b>
Ist bekannt welche strategischen Herausforderungen zu meistern sind? Und um welche großen Ziele es im Unternehmen geht?		Strategische Klarheit ist einer der Schlüsselthemen und unabdingbare Voraussetzung für erfolgreiche Unternehmensentwicklung
Wurde gemeinsam ein realistisches Zukunftsbild für das Unternehmen erarbeitet? Besteht eine gemeinsam Sicht auf die Zukunft des Unternehmens?		Fehlt eine abgestimmte Sicht auf das Unternehmen, werden Prioritäten und Ziele unterschiedlich gesetzt und man ist in unterschiedlichen Richtungen unterwegs.
Werden regelmäßig im Top Team die bereichsübergreifenden Themen adressiert und gemanagt? Funktioniert die bereichsübergreifende Zusammenarbeit im Top-Team?		Nachhaltige Geschäftsoptimierungen machen nicht an der Abteilungsgrenze halt, insofern ist eine übergreifend Perspektive wichtig.
Vertreten alle Führungsteam-Mitglieder jederzeit die gemeinsam erarbeiten und vereinbarten Ziele vor Dritten?		Glaubwürdigkeit und Umsetzungskraft wird gestärkt, wenn alle die großen Ziele vertreten bzw. gehen verloren, wenn dies nicht der Fall ist.
Finden im Führungsteam regelmäßig - alle Viertel Jahre - Strategie-Checks statt?		Strategieentwicklung und Umsetzung erfolgt dann, wenn regelmäßig entsprechend nachgehalten, gesteuert wird
Wer sind die entscheidenden Schlüsselpersonen im Unternehmen und wie werden sie im Führungsprozess einbezogen?		Wenn wichtige Schlüsselfunktionen, Personen nicht im Fokus des Führungsteams sind, werden entscheidenden Steuerungshebel u.U. nicht genutzt
Ist das Führungsteam eine ‚geschlossene Gesellschaft‘ oder findet hierarchie-übergreifender Austausch statt?		Wird die Informationen und Kommunikations-Lücke zwischen Führung und Mitarbeiter nicht geschlossen wird, führt dies früher oder später zu Spannungsfelder
Informiert das Führungsteam regelmäßig die Mitarbeiter über die aktuelle Geschäftssituation?		Mitarbeiter, die nicht über die Geschäftssituation informiert sind, können nicht einschätzen und sich nicht wirklich zielführend einbringen

Wird im Führungsteam an der Teamfähigkeit gearbeitet? Werden auch Verhaltensziele mit den Führungsteam-Mitgliedern vereinbart?		Agiert die Führung nicht in abgestimmter Weis als Team, wird sich diese Kultur auf allen Ebenen entsprechend durchsetzen und ein abgestimmtes Vorgehen erschweren
Ist klar beschrieben welche Führungs-, Unternehmenskultur es braucht, um die Herausforderungen zu meistern?		Ohne eine ausgerichtete Führungs-, Unternehmenskultur wird ein entscheidender strategischer Stellhebel nicht genutzt
Sind die jeweiligen Stärken und Schwächen der Führungsteam-Mitglieder bekannt und untereinander kommuniziert?		Ohne Klarheit in Bezug auf die eigenen Stärken und Schwächen ist keine nachhaltige persönliche Entwicklung möglich
Ist man im Führungsteam in der Lage offen und konstruktiv zu sprechen und sich gegenseitig Feedback zu geben?		Offen Kommunikation ist entscheidend für den Geschäftserfolg
Besteht eine solide Vertrauensbasis im Team? Werden Störungen in der Zusammenarbeit bearbeitet?		Schwierigen Themen der Zusammenarbeit erledigen sich nicht von selbst, wird nicht gerade auch an den Störungen gearbeitet ist der Blick und die Handlungsfähigkeit getrübt
Ist jeder in der Lage und willens die eigenen Ziele für die großen Unternehmensziele auch hintanzustellen?		Bereichs-Egoismen verhindern nicht selten notwendige Optimierungsprozesse
Wird im Gespräch mit den Kollegen und Mitarbeitern gegenseitig wirklich zugehört und aufeinander eingegangen?		Wenn nur noch um die eigenen Standpunkte gekämpft und ist man nicht mehr in der Lage zuzuhören und aufeinander einzugehen, ist mindestens Stillstand die Folge
Sind die verbindlichen Werte & Verhaltens-Prinzipien im Führungsteam klar kommuniziert und vereinbart?		Sind grundlegende Verhaltensmaxime nicht definiert und kommuniziert wird implizit auch geschäftsschädigendes Verhalten zugelassen
Nutzen die Führungsteammitglieder die Möglichkeit der Weiterentwicklung und des Lernens?		Eine lernende, sich entwickelnde Organisation besteht aus lernenden, sich entwickelnden Führungskräften und Mitarbeitern
Wird jedem Führungsteam-Mitglied die Möglichkeit geboten die eigenen Selbstführungsthemen lösungsorientiert zu bearbeiten?		Jeder Mensch hat blinde Flecke und Entwicklungsthemen, die die Sicht auf die Realität trüben können. Richtige Entscheidungen werden auf Basis einer klaren Realitätseinschätzung getroffen
Wird die Lern- und Entwicklungskultur von jedem glaubhaft vorgelebt?		Die Vorbildfunktion der Führungskraft ist einer der stärksten Hebel zu Steuerung des Verhaltens im Unternehmen
Wurde ein gemeinsam getragenes Unternehmens-Leitbild erarbeitet?		Ohne klares Verständnis über Zweck, Ziele, Ausrichtung der Organisation, sind sinnvolle Beiträge schwierig

<b>Zusammenfassende Bewertung</b>		
Wird regelmäßig an der Top-Team-Aufstellung gearbeitet?		Aus einzelnen, großartigen Leistungsträgern ein High Performers Team zu entwickeln ist keine Selbstverständlichkeit und bedeutet Arbeit.
Zusammenfassende Bewertung: Berücksichtigt Ihre Top Team die entscheidenden Erfolgshebel?		Spitzenleistung entsteht im reflektierten und abgestimmten und dynamischen Zusammenspiel von Top-Leuten.