

Führung 2020 – quo vadis?

Thesen, entstanden aus einem Dialog mit Vorständen und Bereichsleitern im Rahmen des Seminars „Führen von Führungskräften“

Frage 1: Was wird sich verändern, was wird gefordert sein, was sich bewegen? Wofür muss Führung geeignet sein?

Es wird komplexer, differenzierter, unsicherer, dynamischer...

- 1) Die Differenziertheit und Unterschiedlichkeit der Arbeitshaltungen, der Werte, der Lebensstile nimmt exponentiell zu. Menschen erwarten, dass der eigene Lebensstil zum Ausdruck kommen darf. Standards für alle werden weniger akzeptiert werden!
- 2) Als zentrales Item über Unterschiedlichkeit wird auch erwartet, dass Führung zum einen von einer Gruppe der Mitarbeiter immer kritischer gesehen wird. Vor allem die Hierarchie wird in Frage gestellt. Damit wird vor allem die Frage der Akzeptanz von Entscheidungsprozessen und damit von Entscheidungen in den Fokus gerückt. Andere Mitarbeitergruppen fordern eher klare „klassische“ Führung durch Hierarchie, weil sie mit der Komplexität überfordert sind. Führung zwischen Hierarchie und Service mit Mehrwert! Der Spruch „different strokes for different folks“ erhält damit eine ganz neue Spannung.
- 3) Komplexität, Dynamik, Unsicherheit und Instabilität des wirtschaftlichen Geschehens steigt immens.

In-Bewegung-Sein, sich permanent auf Neues/Unvorhergesehenes einstellen zu müssen, wird zur Rahmenbedingung des Alltags. Nassim Taleb hat dafür den Begriff der „schwarzen Schwäne“ gewählt. Und zugleich wird Geradlinigkeit, Berechenbarkeit und Kontinuität gefordert. Der Wert „Wachstum“ wird sich neu positionieren. Noch stimmt wenigstens die Qualität... oder?

Frage 2: Welche Anforderungen an die Führungskräfte ergeben sich daraus?

zentral und neu – auch für die Branche der Berater:

Alternative Steuerungs- und Entscheidungsmodelle sind zu entwickeln. Diese Steuerungsmodelle gehen in drei Richtungen:

- 1) Persönliche Klarheit: Die Führungskraft ist noch mehr auf sich selbst „zurückgeworfen“ in ihrem Werte- und Handlungssystem. Persönliche Klarheit, Achtsamkeit, Bewusstheit sind zentrale Schlüsselfaktoren für die eigene Persönlichkeit. Das Wissen um die Bedeutung von Lebensphasenmodellen, für sich selbst ebenso wie für die Führung der verschiedenen Mitarbeitergenerationen wird ansteigen.
- 2) Der Fokus wird auf das Gestalten von systemintelligenten Prozesse und Strukturen in Organisationseinheiten gelegt werden. Es geht um Flexibilität und Kontinuität, um Gemeinsamkeit / Beteiligung und Konsequenz. Systemisches Denken wird von einem „nice-to-have“-Zukunftsmodell zur dringend notwendigen Gegenwartskompetenz.

Konzepte wie Holacracy oder „systemisches Konsensieren“, die Hierarchie und Beteiligung integrieren wollen, müssen auf ihre Unternehmenstauglichkeit getestet werden.

- 3) Kooperation auf allen Ebenen hat Vorrang vor dem Inseldenen und der individuellen Positionierung. Entscheidend wird (in Analogie zum modernen Fußball) das Zusammenspiel der Mannschaft! Jeder beherrscht seine Rolle – Erfolg entsteht jedoch durch das Gemeinsame, die Mannschaftsleistung.

Ist Ihre Führungs- und Entscheidungskultur zukunftstauglich?

Welche Ihrer Führungskräfte heute hat das Potenzial dafür?

Passen Inhalte und Methodik Ihrer Führungskräfteentwicklung dazu?

Fordern Sie sich und uns beim Gestalten von neuen Wegen!