

PRESSE

Führung 2020:

Menschenflüsterer statt Superhero gesucht

Rund 160 Führungskräfte aus mehr als 40 Unternehmen trafen sich letzte Woche im Haus der Bayerischen Wirtschaft in München. Ihr Ziel: beim „Cross-Company Zukunftsforum: Mensch + Organisation: Führung 2020 gestalten“ (<http://www.crossconsult.de/cross-company-zukunftsforum/>) über künftige Führungsanforderungen in Dialog zu treten. Fundierte Einblicke in tiefgreifende Veränderungen in der Arbeitswelt und Gesellschaft als Impuls für intensive Diskussionen gewährten Experten aus Wissenschaft und Wirtschaft, darunter Prof. Dr. Isabell M. Welpé, TU München, Lehrstuhl für Strategie und Organisation, Prof. Dr. Heinz Bude, Universität Kassel, Lehrstuhl für Makrosoziologie, sowie unter anderem Anselm Bilgri, Akademie der Muße, Dr. Hermann Rodler, Geschäftsführer bei Nokia Networks Deutschland, Dr. Jochen von Wahlert, Ärztlicher Direktor der Akutklinik Urbachtal, und Henrich Götz, Head of Human Resources bei Q_Perior.

Digitalisierung, Flexibilisierung, Innovation: Was bedeuten diese Veränderungen für Organisationen, ihre Belegschaft und den Einzelnen? Was bewirken die Dynamik dieser Entwicklungen und der daraus entstehende Druck? Wie muss Führung im Jahr 2020 aussehen?

Erfolgreiche Unternehmen arbeiten an individuellen Lösungen

„Erfolgreiche Unternehmen arbeiten schon heute an individuellen Lösungen für ihre Kunden, nicht mehr nur an einheitlichen Produkten und Dienstleistungen“, weiß Prof. Dr. Isabell M. Welpé, TU München. Dementsprechend müssen Unternehmen auch ihre Strukturen anpassen. Leistung, so Welpé, werde bei kreativen Aufgaben nicht mehr nur über die Steuerung von Zielen definiert, sondern auch über die Auswahl, Sozialisation von und Vertrauen in Mitarbeiter erreicht.“ Und welche Art Kultur bietet den idealen Rahmen für diese veränderte Arbeitswelt? Prof. Dr. Isabell M. Welpé: „Es ist belegt, dass eine von Motivation, Vertrauen und Fairness geprägte Atmosphäre ein sogenanntes „Organizational Citizenship“-Verhalten ermöglicht. Dies bedeutet, dass Mitarbeiter gerne Informationen teilen, dem Kollegen ohne Nachfragen unter die Arme greifen und keine Angst vor Fehlern haben.“ Für Dr. Jochen von Wahlert, Ärztlicher Direktor der Akutklinik Urbachtal, ist das eine Grundvoraussetzung für ein vertrauensvolles Miteinander: „Denn nur gemeinsam können wir komplexe Themen lösen.“

Diversität mit der Fähigkeit, Unterschiede auszuhalten

Der Rat des Makrosoziologen Prof. Dr. Heinz Bude, Universität Kassel, an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Cross-Company Zukunftsforums: „In der Zusammenarbeit der Generationen von Y bis Baby Boomer ist die Fähigkeit, Unterschiede auszuhalten zu können, entscheidend.“ Für ihn hat die Generation der heute Mitte-50-Jährigen, also die derzeitige Führungsgeneration in Deutschland, gute Voraussetzungen, sich mit diesen jungen Leuten auseinanderzusetzen. Denn beide Generationen hätten die Erfahrung gemacht, dass alles möglich ist – allerdings auch, dass alles schiefgehen kann. Das könne ein Anknüpfungspunkt sein, um miteinander in Dialog zu treten. „Führen ist Beziehungsarbeit“, ergänzt von Wahlert. „Voraussetzung ist vor allem die Fähigkeit, sich einlassen zu können – auf Neues, auf andere Kulturen oder auf unterschiedliche Denkweisen.“

Gute Führung basiert auf Authentizität, Vertrauen und Verantwortung

Welche Kompetenzen zeichnen also eine gute Führungskraft von morgen aus? Bei der Führung seiner Teams in der ganzen Welt halfen ihm Disziplin und die Technologie, erklärte Dr. Hermann Rodler, Geschäftsführer bei Nokia Networks Deutschland. Allerdings müsse die Art und Weise auch dem jeweiligen Kulturkreis angepasst sein. „Die Südamerikaner interagieren zum Beispiel lieber verbal, also nutzen wir Videokonferenzen“, so Rodler. Immer wieder fielen auch die Schlagwörter Authentizität, Verantwortung und Vertrauen. Wie Vertrauen entstehen kann, erklärte Anselm Bilgri, Akademie der Muße: „Vertrauen entsteht, wenn jemand offen über seine Schwächen sprechen kann.“ Und Dr. Jochen Wahlert meint: „Manchmal ist die Rückendeckung des Chefs hilfreicher und gesünder als die vom Unternehmen angebotene Rückenschule.“ Eine Voraussetzung für einen vertrauensvollen Umgang zwischen Führungskräften und Mitarbeitern sei, so die anwesenden Diversity-Experten, eine veränderte Kommunikation, die nicht das „Was“ der Aufgaben, sondern das „Wie“ der Zusammenarbeit in den Blick nimmt.

Attraktive Führungspositionen werden flexibel gestaltet

Die Anforderungen an Führungskräfte sind also enorm. Gleichzeitig wird eine Führungsposition mit 60 Wochenstunden vor Ort im Büro für viele potenzielle Kandidaten immer unattraktiver. Wie man auch morgen Talente für Führung gewinnen kann, machen uns die skandinavischen Länder vor. „Wir müssen darüber nachdenken“, so Henrich Götz, Head of Human Resources bei Q_Perior, „wie Führung in Zukunft auch geteilt werden kann.“ Exzellente funktionierende Modelle wie Job- und Top-Sharing, auf Zeit und je nach Kompetenz, gibt es bereits.

Damit haben die Veranstalterinnen des Zukunftsforums Simone Schönfeld und Dr. Nadja Tschirner, Geschäftsführerinnen von Cross Consult (<http://www.crossconsult.de/cross-consult/>), ihr Ziel mehr als erreicht: keine

schnellen, einheitlichen Lösungen, sondern Dialog und Beleuchten des Themas „Führung 2020“ aus unterschiedlichen Perspektiven.

München, 18. November 2015

Wenn Sie weitere Informationen benötigen, kontaktieren Sie bitte:

Viktoria Kranz
Viktoria Kranz Communications
Tel.: 089/411186461
Mobil: 0179/7453933
E-Mail: v.kranz@vkcoms.com