

## **Warum smarte Führungskompetenzen unsere Zukunft auf dem Planeten entscheiden werden**

- 1. Noch immer investieren Unternehmen das 10- bis 1000-fache in die Instandhaltung der Maschinen und Anlagen, statt auch in die Wissens-Instandhaltung Ihrer Mitarbeitenden.**

Die Dinge, die übermorgen entscheidend sind, kommen aus der Praxis. So ist das Wichtigste für den Unternehmensfortschritt, dass das Wissen und die Kompetenzen der Führungskräfte und Mitarbeitenden so eingesetzt und vernetzt werden, dass dabei der **größtmögliche Wertschöpfungsgrad (sog. Value Impact)** erzielt wird. Wissenschaftliche Untersuchungen sagen schon lange, dass unsere linear-bürokratische Wirtschaft nicht zukunftstauglich ist.

- 2. Permanentes Dazulernen aus Projekten wird plötzlich das Ziel jeder Tätigkeit.**

Erwerb und Anwendung von Wissen und Gelerntem werden dabei parallel bewältigt. Ständig erneuerbares Wissen aus den Projekten wird benötigt, das z.B., in den Projekt-Tagebüchern festzuhalten ist. **Dieses Wissen und die Erfahrungen in den Schlüsselstellen zu generieren und/oder dort hinzubringen - also zu vernetzen – das ist die Führungsaufgabe der Zukunft.**

Menschen „lernen und wachsen“ gerne an komplexen Aufgaben und Herausforderungen. Doch jede Führungskraft muss von dieser Vorgehensweise überzeugt sein und eine **hierarchie-freie Wissensvernetzung & Simulation** wollen. Erst dann kann man eine hohe Lernkurve bei Mitarbeitenden erzeugen – gleich welchen Alters.

Ein zukunftsweisendes Beispiel aus der Praxis setzt die BOSCH Group in Ihrem FuE-Campus um. So findet die Vernetzung des Wissens in der „Concept Time“ statt - auf einer Kommunikationsplattform der Gewerke über Abteilungs-, Hierarchien- und Ländergrenzen hinweg.

Fehler (nicht grob fahrlässig herbeigeführte) müssen dann als etwas Normales behandelt werden, weil sie die Gelegenheit zum Dazulernen geben. So stecken Organisationen noch immer zwischen der „alten Arbeitswelt“ und der „neuen Echtzeitwelt“ fest.

- 3. Die Übernahme von Verantwortung und persönlicher Weiterbildung gilt deshalb für jeden Mitarbeitenden im Unternehmen.**

Alle Mitarbeitenden und auch die Führungskräfte reflektieren dabei regelmäßig ihr eigenes Denken, Verhalten und Handeln und lernen „Neues“ dazu. 10 bis 20 Prozent ihrer Arbeitszeit stellt dabei der Arbeitgeber zur Verfügung (Beispiele sind z.B.: Apple, Cisco, Google, 3M, Infineon, Microsoft, VAUDE, etc). Alle diese Firmen entwickeln sich mit Ihren Erfolgswahlen wesentlich besser als der Markt.

- 4. So wird in die stetige Persönlichkeitsentwicklung der Mitarbeitenden investiert.**

Dabei gibt es nur Gewinner\*innen. Verständigung und Austausch von Wissen und Erfahrungen werden dann zur Unternehmensphilosophie. Führungskräfte setzen dabei auf die Entfaltung der eigenen (Mitarbeitenden-) Potentiale, da der Trend dahin geht, dass die Werdegänge der potentiellen Kandidat\*innen immer weniger mit den geforderten Stellenprofilen übereinstimmen.

## **Warum smarte Führungskompetenzen unsere Zukunft auf dem Planeten entscheiden werden**

Mit Stolz berichtet der Geschäftsführer von Infineon, über die von der Geschäftsführung unterstützte **Community-Kultur**: „Die treibt uns alle an ...so arbeiten in rd. 30 I-Communities – I steht für Innovation – Infineon-Experten auf der ganzen Welt – digital- vernetzt – an den wichtigsten Zukunftsthemen – und das neben dem regulären Tagesgeschäft...“.

### **5. Smarte Führungskompetenzen werden so die entscheidenden Erfolgsfaktoren (USP) eines „qualitativ-nachhaltigen“ Made in Germany.**

Damit wir **einen menschenwürdigen und klimageschützten Lebensraum** für unsere Kinder und Enkel **erhalten**, dürfen Betriebe / Organisationen / Kommunen / Ministerien „nicht die Äste absägen, auf dem Baum, auf dem wir alle sitzen“. Also benötigen wir vorausdenkende Aufsichtsräte\*innen / Manager\*innen / Behörden-Verwalter\*innen / Politiker\*innen mit smarten Kompetenzen, wie:

- a) **Führen durch die interdisziplinäre Vernetzung der kompetenten „Köpfe“**. Ziel ist dabei, die Lösungs-Geschwindigkeit von Änderungen und Neuerungen mit einer (digitalen) Plattform für nachhaltiges Wissen, Kompetenz und Innovation, wesentlich zu steigern (Vernetzende Führung)
- b) **Führen mit hohen sozialen, ethischen Werten und öko-digitalen Standards**, die die behördlichen Vorschriften wesentlich übertreffen, und auf die sich die internen wie externen Stakeholder committen (Wertebasierte Führung)
- c) **Führen in stetigen Lernintervallen, zum Generieren von Wissen und Erfahrung**, aus (virtuellen) Projekten / Simulation-Labs, mit ausgewählten Kunden\*innen, Lieferanten und Wettbewerbern, um die Einzigartigkeit von Ideen (das WIR-Gefühl) erfolgreich zu realisieren bzw. transferieren (360grad Lern- und Wissenstransfer)

– im Kampf gegen Klimakatastrophen, Natur- und Umweltzerstörungen, politische Spannungen und Falschinformationen, als auch im (KI-/SW-/Umwelt-) technologischen Wettbewerb mit den Konkurrenten in China, Indien, Japan, Russland, Südkorea, Taiwan und USA.

Ihr Prof. Günther H. Schust

Autor Schust war langjähriger Finanz- und Personalmanager bei einem europäischen Elektronik-Marktführer. Heute ist er Weiterentwickler, Dozent für transformale Leadership und wertebasierter Trainer von Führungskräften, und die die es werden wollen. In seinen jungen Jahren hat er als Pfadfinderführer die Natur + Umwelt intensiv erlebt und gibt dabei auch seine Erfahrungen weiter. Seine **eBooks Führung 5.0: Intelligent vernetzen – unterstützen – entfalten, Teil 1 und Teil 2**, stehen in der Bibliothek der Uni St. Gallen / Schweiz und sind im Netz unter dem internationalen eBook-Verlag [www.bookboon.com](http://www.bookboon.com) herunterladbar.