

Smarte Führungskompetenzen in der Arbeitswelt der Zukunft

*„Es ist ganz einfach. Man sieht nur mit dem Herzen gut. Das Wesentliche ist für die Augen unsichtbar“
(Der kleine Prinz von Antoine de Saint-Exupéry, 1946/1998)*

Der globale Wettbewerb ist längst ein Wettbewerb der Führungskompetenz

Dass die deutsche Wirtschaft in Technologiebereichen, denen weltweit große Wachstumschancen eingeräumt werden Schwächen zeigt, lässt sich damit erklären, dass die Führung Aktivitäten zum Erlernen eines „**Rund-Umdenkens (=360grad)**“ zu wenig unterstützt, so dass im Unternehmen Wissenstransfer und Identifikation nur eingeschränkt stattfinden. Unsere globalen Wettbewerber (wie z.B. China, Indien, Japan, USA) sind deutlich strategischer und zukunftsorientierter aufgestellt, als unsere Führer/Führerinnen aus Politik und Wirtschaft und Verwaltung.

Der globale Wettbewerb ist schon längst ein Wettbewerb der Führungsfähigkeit geworden. Es geht zukünftig nicht mehr nur primär um Effizienz-, Kostenkontrolle und Profit, sondern um die **Beherrschung von Komplexität und Geschwindigkeit**. Die Effektivität der Unternehmensführung wird nicht mehr nur an Profit/Rentabilität, sondern an der visionären, schnellen Realisierung gemessen, die von Investitionen in die Zukunft geprägt ist (siehe dazu die „tatkräftigen“ Mrd.Investitionen der Chinesen in die neue Seidenstraße).

Vertrauen ist keine Zier, sondern man muss es sich täglich erarbeiten

Die meisten Führungskräfte sind aber nicht zukunftsorientiert. Sie richten ihr Augenmerk eher auf Profit, Probleme, Positionen, Schwächen der Menschen. Ängstlich grenzen sich die „Leitenden“ gegenüber den „Geleiteten“ ab, z. B durch mangelndes Vertrauen, Arroganz, exorbitant hohe Gehälter, Extra-Abfindungen und Renten, usw. Orientierungslosigkeit, Vertrauensverlust und Motivationsverluste sind die Folge. Die Dt. Bank zeigt ihr gewissenloses Verhalten, in dem sie in der größten Krise, die Vorstandsgehälter um 50 Prozent erhöht. Ebenso Daimler u.a., die sich an den eCar- / Kurzarbeits-Subventionen des Staates bereichern. Das ist nur schwer vermittelbar.

Ohne es zu bemerken, konzentrieren sie sich auf Dinge, die weder zu ihrem Wohlbefinden der Gesellschaft beitragen, noch ihr persönliches und soziales Umfeld glücklich machen. Die Fähigkeit, die eigene **Wahrnehmungsfähigkeit** bewusst zu steigern und einsetzen zu können, findet fast nirgends die gebührende Beachtung. Weder privat noch beruflich. Obwohl es doch gerade die starke vertrauensvolle Persönlichkeit ist, die die berufliche Kompetenz und auch die persönliche Lebensqualität und Gesundheit nachhaltig mitbestimmt.

Emotionale Kompetenz (**Empathie**) zeigt sich vor allem darin, dass man sich spontan und lebendig ausdrücken kann und gleichzeitig die Wirkung des eigenen Denkens und Handelns auf andere (**Menschenkenntnis**) richtig einschätzen kann. Emotionale Kompetenz ist sowohl für die eigene Gesundheit, für den beruflichen Erfolg, als auch für die zwischenmenschlichen Beziehungen von unschätzbarem Wert. Denn durch die falsche Wahrnehmung der eigenen Gefühle und/oder auch der Gefühle anderer werden Beziehungen zu Kollegen, (Geschäfts-)Partnern, Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern oft völlig unnötig belastet – leider meint man, dies mit künstlicher Intelligenz (KI) und menschenähnlichen Robotern lösen zu können.

Ausrichtung auf Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft wäre ein vorbildhaftes Zeichen

Umweltschonende Produkte und Dienstleistungen sowie Neuerungen mit hohem Umweltnutzen für die Gesellschaft zu realisieren, sind die Herausforderungen der Unternehmen und Menschen für die kommenden Jahrzehnte. Hierbei werden schnell neue Ideen und Lösungen verlangt, seien es die **Ausrichtung der Produkte und Dienste auf die Nachhaltigkeit**, die komplette Neukonzeption „CO2-neutraler“ Fabriken und/oder die Einführung systematischer (digitaler/recyclingfähiger) Infrastrukturen.

Denn eines ist sicher, zukünftig werden sich Unternehmen / Staaten – bei fast gleichen Ressourcen – nur noch durch ihre **intelligente Führung**, ihr optimal **vernetztes 360-Grad-Wissen** (d. h., Kenntnisse der Zusammenhänge) sowie durch ihre **schnellere Lern- und Innovationsfähigkeit** unterscheiden.

Zukunftsorientierte Betriebe / Volksvertreter denken daher Ihre Führung „neu“ und brechen Silos und Schmalspurdenken auf, wobei neue Effizienzgewinne realisierbar werden. D.h., wenn die digital- und umwelttechnologische Transformation gelingen soll, dann benötigen wir zuerst einen **Mindsetwandel in den Köpfen der Führungskräfte** in den Medien, Gewerkschafts-, (Hoch-) Schulen, Politiker-, Instituts- und Entscheidungsebenen. Mehr als 90 Prozent der Mitarbeiter legen Wert darauf, dass ihr Vorgesetzter eine Vision hat und als Vorbild dient.

Lesen Sie mehr dazu in meinem eBook „Führung 5.0: Intelligent vernetzen – unterstützen – entfalten“, 3.Auflage 2020, 102 S., mit mehr als 100.000 Lesern. Kostenlos herunterladbar im Netz: <https://bookboon.com/de/fuehrung-5-0-ebook>

Es ist von der Universität St. Gallen / Schweiz als die herausragende Führungsanleitung zur Anwendung empfohlen und steht dort in der Uni-Bibliothek. Bitte empfehlen auch Sie das eBook weiter.

Herzlichst Ihr Prof. Günther H. Schust