

## Die sechs Gebote zukunftsweisender Führung

(Jeder weiß, dass „gute“ Führung ein absoluter Wettbewerbsvorteil ist...)

*Das Weltwirtschaftsforum, Schweiz (WEF), stellt in seinem aktuellen Bericht fest, dass es Organisationen immer noch auf breiter Front an der nötigen Reflexion + Reformwilligkeit fehlt, damit sie mehr Innovation und Wettbewerbsfähigkeit erreichen. Die Daten deuten darauf hin, dass sie zwar in das Branding genügend Geld investieren, andererseits aber Initiativen der Führung fehlen, um Ihre Produkte, Services und Technologien für unterschiedliche Zielgruppen im In- und Ausland nutzbar zu machen. Wenn dann noch mit Jobverlusten durch Digitalisierung und Automatisierung zu rechnen ist, brauchen wir Führungskräfte, die dem disruptiven, gesellschaftlichen Wandel begegnen und als „Katalysatoren“ Produktivität und Knowhow wesentlich steigern.*

### 1. Gebot: Du sollst als Vorbild wirken und vorausgehen.

„Wer andere Menschen führen will, muss sich erst selbst führen können“, so die These meines Mentors Prof. Dr. Lutz von Rosenstiel, ehem. Exzellenz Universität LMU München. Das bedeutet auch, dass man sein eigenes (Lebens-)Projekt und die dazugehörigen Prozesse sinnhaft entscheiden, gestalten und leben kann. Die Führungskraft ist als Vorbild verantwortlich, dass alle Beteiligten / Internen und externen Partner auch ihre Ziele erreichen. Ebenso muss sie wissen, dass die enorme Komplexität nur dann zu bewältigen ist, wenn alle immer besser werden und Ihre Eitelkeiten abstellen.

### 2. Gebot: Du sollst Deine Protagonisten professionell auswählen.

Jede Führungskraft hat eine sehr subjektive Vorstellung vom Aussehen und von der Persönlichkeit eines Kandidaten oder einer Kandidatin. So kommt es, dass Führungskräfte bei der Personalsuche und -auswahl meistens die Mitarbeiter nach dem sog. Nasenfaktor auswählen. Deshalb entspricht nur jeder siebte Mitarbeiter den Erwartungen des Unternehmens. Gute Führungskräfte haben diesen Kostenfaktor längst erkannt und wenden zusätzlich zum Assessment unser wertemetrisches Evaluationsverfahren „WERTEcockpit“ an. Er macht genaue Aussagen darüber, ob der Kandidat / die Kandidatin aktuell als auch zukünftig die „PS“ auf die Straße bringt.

### 3. Gebot: Du sollst Dich und Andere intelligent vernetzen.

Arbeiten und Organisieren und Lernen in horizontalen und hierarchiefreien (IT-/KI-/Cyber-) Netzwerken wird die intelligente Arbeitsweise der Zukunft, weil diese am besten geeignet ist, die Komplexität der Aufgaben zu bewältigen. „Vernetzungsmanager“ leisten dabei Unterstützung bei der fachübergreifenden Kooperation der „richtigen (kreativen)“ Köpfe, während die Teammitglieder als Promotoren innerhalb und außerhalb ihres Aufgabenbereichs für die interdisziplinäre Zusammenarbeit der Entwicklungs-Experten / Fachbereiche / Usern / Kunden / Hochschulen (sog. Cluster) verantwortlich sind. Die Geschwindigkeit der Realisierung von Projekten steigt so um das Drei- bis Vierfache und damit auch Gewinn und Rendite.

### 4. Gebot: Du sollst Deine Mitstreiter unterstützen.

Um erfolgreich Projekte und Ideen realisieren zu können, muss er/sie auch in seiner veränderten Anspruchshaltung akzeptiert werden. Fest steht, dass der Führungsanspruch nicht mehr durch Hierarchie und Machtstrukturen aufrechterhalten werden kann, sondern durch die Freisetzung von Talenten und Energien. D.h. Gesundes Arbeiten in agilen und gemischten Teams (sog. Liquid Mixed Teams) bringt Selbstverantwortung, kollegiale Zusammenarbeit und erhöhte Realisierungs- und Lösungskompetenz. Indem man durch unterstützendes Führen andere erfolgreich macht, kommt es zu der Vertrauenskultur, in der es „Spaß“ macht zu arbeiten.

### 5. Gebot: Du sollst Deine Mitarbeiter wertschätzen.

(Selbst-)Motivation ist an WERTschätzung und Selbstbestimmung (= intrinsische Anreize) gekoppelt. Gehaltserhöhungen und andere materielle Anreize + Statussymbole (= extrinsische Anreize) haben nur eine relativ kurzzeitige Wirkungsdauer. Eigenverantwortung und Entscheidungsfreiraum bestimmen den Grad der Einsatzbereitschaft und Solidarität. Wer wirklich „High Potentials“ im Unternehmen halten will, lässt sie an den Team- und Projekterfolgen und der Entwicklung des Unternehmens teilhaben, so dass diese zu Mit-Unternehmern werden. Attraktive Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten sind der Schlüssel dazu.

### 6. Gebot: Du sollst Dich und Deine Leistungsträger interdisziplinär fortbilden.

Wettbewerbsfähigkeit (auch mit umweltadäquaten Produkten und Diensten) hängt immer mehr von der Schnelligkeit und Innovationskraft einer Organisation ab. Kurze Innovationszyklen erfordern passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen. Eine interdisziplinäre Wissensvernetzung und Persönlichkeitsbildung kann somit eine hohe Lernkurve und Lösungsfähigkeit bei Mitarbeitern und Führungskräften erzeugen – gleich welchen Alters und Position. Sollen solche WissensNetze und Innovationsplattformen ihren größtmöglichen Wirkungsgrad (sog. Sustainable Impact on Process & Services) erzielen, braucht es einen schnellen BewußtseinsWandel in den „Köpfen“ der Stakeholder zum umweltgerechten, präventiven Denken & Handeln & Lernen.

## Die sechs Gebote zukunftsweisender Führung

(Jeder weiß, dass „gute“ Führung ein absoluter Wettbewerbsvorteil ist...)

Autor:



**Prof. Günther H. Schust** war in mehreren Führungspositionen im Controlling, Vertrieb und Personalmanagement bei einem europäischen Marktführer der Elektronikindustrie tätig. Heute ist er u.a. Trainer/Unterstützer und Gastdozent für Transformale Führung & Innovation an der Universität St. Gallen / Schweiz. Seine eBooks „Führung 5.0: Intelligent vernetzen – unterstützen - entfalten“ werden von der Uni St. Gallen / Schweiz als herausragende Führungsleitfäden zur Anwendung empfohlen. Sie sind herunterladbar im internationalen ebook-Verlag [www.Bookboon.com](http://www.Bookboon.com)

Vorwort:

Eines ist sicher: Wenn wir unsere Zukunft erfolgreich gestalten wollen, dann muss der Wandel nicht nur schnellst möglichst neue (digitale) technologische Lösungen für Kunden und Umwelt hervorbringen, **sondern auch die radikale Veränderung der Denk- und Handlungsstruktur** (dem sog. DNA-Mindset-Change) der Führungs- und Fachkräfte. So braucht es „inspirative“ Führer in der Belegschaft, die die richtigen kreativen Köpfe intelligent über alle Abteilungs-, Hierarchie- und Branchengrenzen hinweg vernetzen, unterstützen und zur Entfaltung bringen. Die Zukunftsfähigkeit unserer Wirtschaft macht sich somit daran fest, ob die Betriebe, öffentlichen Verwaltungen und (Hoch-)Schulen die erhöhten Investitionen in Ihre (potentiellen) Mitarbeiter und (digitale) Infrastruktur auch bewältigen wollen. Die **sechs Gebote zukunftsweisender Führung** können dazu die „Leitplanken“ für die Zukunft sein.

## Die sechs Gebote zukunftsweisender Führung

(Jeder weiß, dass „gute“ Führung ein absoluter Wettbewerbsvorteil ist...)



Eigenes Foto: Kreisverkehrsinsel bei Rottweil.