

## Erfolgreich aus der Krise – Zeit für eine resiliente Führung

*Es gibt eine Zeit nach dem Coronavirus. Die könnte mit einem „Reset“ in eine neue Zukunft starten. Betriebe und Politiker sollten dazulernen und sich Gedanken machen, wie sie sich „neu“ aufstellen. Empathie, Lebenslanges Lernen und Nachhaltigkeit treten dabei als Werte in den Vordergrund. Eine Reflexion über resiliente Führung und Human Resources kann dabei unserer Zivilgesellschaft nicht schaden.*

Um was geht es?

1. Künftige Entwicklungen zu antizipieren und die Realisierung von neuen Produkten und Diensten dauert in den Firmen viel zu lang (Studie Prof. P. Jaeschke Uni St. Gallen: „Schlechte (Projekt-) Führung kostet den Betrieben jährlich mehr als 200 Mrd.“).
2. Die jüngeren Generationen haben ein Recht auf Glaubwürdigkeit und qualitativ bessere Führungspersönlichkeiten (Studie Prof. Carsten Steinert HS Osnabrück: „Das Problem liegt darin, dass schlechte Führung toleriert wird, sofern die „Zahlen“ stimmen“).
3. Der schnelle technologische Wandel (auch in der Digitalisierung, KI und dem Klima-/Umweltschutz) wird nur von den Unternehmen geleistet werden können, die ganzheitliche Geschäftsmodelle in einer „vernetzten“ Organisation (auch mit Start-ups) realisieren können.

Aber leider ist ihr Führungssystem nicht resilient genug:

1. Weil Führungskräfte und Politiker viel zu sehr auf profitorientiertes Denken und Handeln getrimmt sind – aber nicht auf Innovation.
2. Weil die Lieferketten auf „viel zu hoher Kante“ genäht und aus Profitgründen z.T. in's Ausland verlagert sind.
3. Weil „neue Ideen“ viel zu hohe Investitionen kosten. F&E-Kooperationen mit Wettbewerbern sind in den meisten Branchen tabu.

**So scheitern Unternehmen vor allem an den Defiziten ihrer Innovationsdynamik und Human Resources Potenziale!**

Was Unternehmen am wenigsten zugeben ist, dass

- weder die Vorgesetzten ihre Mitarbeiter zu hervorragender Arbeit motivieren - noch ihre Potenziale entfalten,
- weder die notwendigen, kompetenten Schlüsselführungskräfte vorhanden sind, um die erarbeitete Strategie überhaupt umzusetzen,
- weder die notwendigen Instrumente, IT-Medien und nachhaltigen Technologien vorhanden sind, damit diese der Umwelt dienen.

In einer Studie „State of Work“ [www.workfront.com/de](http://www.workfront.com/de) sagen ca. ein Drittel der Befragten, dass die veralteten (IT-) Technologieanwendungen, die sie bei der Arbeit verwenden, ihre Produktivität verringert.

## Es ist daher ein „Reset“ notwendig!

Wenn wir Deutschland nach vorne bringen wollen, dann braucht es einen **Mentalitätswechsel und mehr Freiräume** für die Aufgaben, die zu lösen sind. Viele Firmen verschlafen hier strategische Chancen, weil die etablierten und festgezurrten Organisationen nicht gerade ideal sind, neue Wege zu gehen.

### Nun, wie bekommen wir die Kuh vom Eis?

1. In dem wir eine wertebasierte Führungskultur in den Betrieben schaffen. Wo Leadershipkompetenzen auf den Prüfstand kommen.
2. In dem wir das 360-Grad-Wissen & Handeln in den Köpfen der Menschen und Führung verbessern und vernetzen.
3. In dem wir den Zusammenhalt mit ethischen „Leitplanken“ über die Abteilungen / Bereiche / Kunden hinweg trainieren bzw. simulieren.
4. In dem wir auf allen hierarchischen (Führungs-) Ebenen die Personalauswahlverfahren zukunftstauglich machen.

Hierzu hat die IHH Management- und Personalberatungsges. mbH, München ein **online Personalauswahlverfahren** entwickelt, das die (Führungs-) Persönlichkeit, deren spezifischen Fähigkeiten und individuellen Fokussierungen mess- und darstellbar werden lässt. D.h., mit der Messung der inneren WERTE des Menschen (hier seine Resilienz) können wir feststellen, ob er heute und in Zukunft seine „PS“ auch auf die Straße bringt. Testen Sie es online unter <http://www.wertecockpit.de/Interview/Try/>

## Ein Umdenken im Management ist notwendig!

Moderne, effiziente Arbeit heißt heute, dass Mitarbeiter sich auf Ihre Arbeit konzentrieren können und für Teams (auch Experten), die wichtigsten Informationen am Arbeitsplatz vorhanden sind, wie z.B. Updates/Feedbacks/Daten über laufende Projekte. Die Einrichtung einer **cybersicheren 360-Grad-Vernetzungs-Plattform** kann sie hierbei unterstützen, damit die „richtigen“ kreativen Köpfe über die Bereiche und alle Disziplinen hinweg (auch mit (externen) Experten, verwandten Branchen und Wettbewerbern) vertrauensvoll kommunizieren und sich vernetzen können.

Es braucht ganzheitliches Wissen & Management mit neuen Methoden und digitalen Technologien, um selbstorganisierte Prozesse über beliebige Distanzen „remote“ überwachen und begleiten zu können.

„**Shared Leadership**“ (Geteiltes Führen) macht es dem Management zukünftig möglich agile Teams so erfolgreich zu gestalten, dass die Teilnehmer sich darin wohlfühlen, Entscheidungen selbst treffen und für eine Aufgabe oder ein Projekt die Verantwortung auf Zeit übernehmen.

Gestaltende Verhaltensweisen, kollektive Solidarität und Intelligenz lassen sich aber nur mit einer **wertebasierten Personalauswahl- und Führungsqualifizierung über alle Bereiche/Partner** hinweg ändern.

Mehr dazu lesen Sie in seinem eBook „Führung 5.0: Intelligent vernetzen – unterstützen – entfalten“: <http://bookboon.com/de/fuehrung-5-0-ebook>