

Das sind die Führungskräfte der Zukunft

Wer profitiert von den neuen Leadership-Techniken?

Die Gewinnerinnen und Gewinner der Transformation sind diejenigen, denen es gelingt, die Menschen auf den neuen Weg mitszunehmen. Profitieren werden Betriebliche Mentorinnen und Mentoren sowie Führungspersonen, die im Tagesgeschäft auch als Coaches glänzen können.

Mit der voranschreitenden Transformation der Arbeitswelten ändern sich auch die Anforderungen an Führungskräfte. Die alten Denkmuster sind passé und man wird sich nicht nur in Digitalisierung weiterbilden, sondern situativ verschiedene Rollen in der Führung einnehmen. Neue Führungsfachleute drängen auf den Arbeitsmarkt wie beispielsweise Betriebliche Mentorinnen und Mentoren www.lernwerkstatt.ch/betrieblicher-mentor. Die Lernwerkstatt Olten hat als eine der Ersten den Trend erfasst und einen zeitgemässen und zukunftsgerichteten Lehrgang entwickelt. CEO Daniel Herzog: «Führungspersonen, aber auch Ausbilder/innen, lernen bei uns Menschen zu beraten, zu begleiten und zu fördern. Sie agieren dann kompetent als Berater/in, Coach und Trainer/in und nehmen das Unternehmen als ganzheitliche, sich stetig entwickelnde Organisation wahr». Führungspersönlichkeiten sind nunmehr also auch Coaches, die Mitarbeitende zur Selbstreflexion befähigen. Deshalb sind

Ausbildungen zum Coach sehr stark im Trend und «Coaching» entwickelt sich für viele zum Traumberuf. Jedoch ist nicht jede/r wirklich dazu befähigt. In Aus- und Weiterbildungen wie beispielsweise www.coach-werden.ch holt man sich das nötige Rüstzeug. Das ist auch dringend nötig, wie Daniel Herzog betont: «Noch verharren viele Führungspersonen in ihren alten Mustern. Klassische Führungsmodelle haben aber ausgedient, und die Begleitung der Mitarbeitenden zu mehr Autonomie verlangt nach Führung auf Augenhöhe.»

Die neuen «VUKA» und «VOPA»-Welten

Weitere wichtige Fähigkeiten für Führungspersonen sind künftig beziehungsförderndes Verhalten, Empathie, den Mitarbeitenden selbstbestimmtes Arbeiten zu ermöglichen und natürlich die Fähigkeit zur Anpassung der Strategie an die digitale Transformation. Das bedeutet, vernetzt denken und handeln erlangen eine noch grössere Bedeutung. Man spricht in diesem Falle gerne von der so genann-



Bild: Pexels/zVg

Wichtige Fähigkeiten für Führungspersonen sind künftig beziehungsförderndes Verhalten, den Mitarbeitenden selbstbestimmtes Arbeiten zu ermöglichen und natürlich die Fähigkeit zur Anpassung der Strategie an die digitale Transformation

ten «neuen VUKA-Welt» – was so viel bedeutet wie volatil, unsicher, komplex und agil – oder der «VOPA-Welt» (vernetzt, offen, partizipativ, agil). In diesen neuen «Welten» ist wirksame und gute Führung eine anspruchsvolle Herausforderung. Komplexität und Dynamik bestimmen die Führung im digitalen Wandel, aber es ist immer der Mensch, um den es geht. Je instabiler die VUKA-Welt oder die VOPA-Welt ist, umso stärker wird der Wunsch der Mitarbeiter

nach Orientierung. Die Folge ist, dass man den Mitarbeitenden Vernetzungs- und Kooperationsmöglichkeiten bieten muss.

Die Menschen auf dem Weg der Transformation mītnehmen

Auch das Thema Work-Life-Balance ist und bleibt aktuell: Neue Arbeitszeitmodelle und aktives Gesundheitsmanagement brauchen neue Strukturen, durch die Mitarbeitende und Teams dezentral und zeitlich flexibel

geführt werden können. Hierarchien weichen der Zusammenarbeit auf Augenhöhe, Führungskräfte werden zu Brückenbauern, um Gemeinsamkeiten wachsen zu lassen, aus denen eine andere Unternehmenskultur werden kann. Wissen und Informationen werden geteilt, sodass die Teammitglieder eigenständig und motiviert an Ideen arbeiten können. Nicht zuletzt ist auch wichtig, und das zeigen viele Studien, die Talentförderung und eine attraktive Berufsperspektive sowie die emotionale Einbindung in die Projekte. Dies sind die besten Treiber für gute Leistungen und erleichtern die Führung enorm.

Das alles gehört zur «Führung 4.0» und der damit verbundene Wandel im Verhältnis der Führungskraft zum Personal. Beide müssen lernen, umzudenken und umzulernen, alte Muster zu ersetzen. Es ist aber erst der Anfang der noch nachhaltigeren Entwicklung zur «Führung 4.0». Jeder Transformationsprozess ist jeweils auch eine unternehmenskulturelle Herausforderung.

JoW

Mehr Informationen:
[www.lernwerkstatt.ch/
betrieblicher-mentor/](http://www.lernwerkstatt.ch/betrieblicher-mentor/)

Brugger Woche, 9. Oktober 2018