



## Führung neu ....

Der Alltag von Führungskräften befindet sich im kontinuierlichem Umbruch. Die Arbeitswelt und die Mitarbeiterschaft wird immer vielfältiger. Leadership muss sich mit Diversity und Inclusion beschäftigen. Viele Generationen sollen möglichst friktionsfrei zusammenarbeiten und ihre unterschiedlichen Stärken für den Gesamterfolg nutzbringend einsetzen. Dazu braucht es Menschen die diese Steuerungs- und Integrationsfunktionen übernehmen.

Die Gestaltung von Veränderungen löst immer mehr die Abwicklung des Tagesgeschäfts und Aufrechterhaltung der „normalen Produktion“ als zentrale Führungsaufgabe ab. Es braucht Führungskräfte die schüchtern, furchtlos und extrem nachhaltig mit professionellem Willen agieren. Führungskräfte die keinen „Hubschrauberblick“ haben, deren Selbstvertrauen und Selbstsicherheit überwiegend auf ihren Fachkenntnissen beruhen und die nicht delegieren können geraten in Bedrängnis. Sich als beste Fachkraft zu verstehen ist nicht der Weg um seine Verantwortungsbereich erfolgreich zu entwickeln und zu führen. Mit einer steigenden Diversität in der Mitarbeiterschaft sind Führungskräfte zusätzlich gefordert folgende Entwicklungen im Auge zu behalten und darauf adäquat zu reagieren:

- Führungsspannen nehmen zu und eindeutige und eindimensionale hierarchische Beziehungen (Strukturen) zwischen Führungskraft und MitarbeiterInnen nehmen ab
- Führung hat immer öfter Projekte als Rahmen und Führungsbeziehungen wechseln häufiger
- Differierende Bedürfnisse der MitarbeiterInnen werden klarer kommuniziert und die Erfüllung konsequenter eingefordert
- Mögliche Ressourcenverschwendung auf Grund nicht kommunizierter Erwartungen und Wünsche zwischen MitarbeiterInnen und Führungskräften stellen eine große Gefahr dar
- Junge Talente zu bekommen, zu integrieren und zu halten wird - zumindest in einigen Branchen zur Überlebensfrage - ebenso wie die nachhaltige Motivation und Einsatzbereitschaft älterer KollegInnen
- Immer größere Bedeutung und Auswirkungen auf die Zusammenarbeit hat der Altersunterschied zwischen MitarbeiterInnen und Führungskraft

- Karrierevorstellungen und Lebensentwürfe – sowie Vorstellungen über Work-Life-Balance – irritieren oft (ältere) Führungskräfte
- Rasante technische Entwicklungen beeinflussen nahezu alle Arbeitsbereiche
- Der Wunsch, der oftmals schon zum Druck wird, durch Nutzung von Unterschiedlichkeiten Innovationen voranzutreiben
- Das fast unüberschaubare Ausmaß an Möglichkeiten in ganz vielen Bereichen des (Arbeits-) Leben macht Entscheidungen immer schwieriger

Führung im Kontext von Generationen-Management versucht Antworten auf diese und andere aktuelle Führungsfragen zu geben. Welche Kompetenzen sind hilfreich und was verstärkt die Wirkung von Führungskräften? Es entsteht Segen und Fluch aus einem immer größer werdenden Unterschied zwischen den Generationen am Arbeitsplatz.

Was Führungskräfte dazu wissen sollten, wie sie die eigene Kompetenzen entwickeln und wie sie wirksamer werden ist ein Fokus meiner Arbeit als Berater, Moderator, Vortragender, Trainer und Coach.

Ich freue mich wenn Sie mit mir zu dem Thema Kontakt aufnehmen.

Artikel auf LinkedIn, 11-10-2015