

FÜHRUNG |

„Wieso einen schlechten Chef, wenn es auch ohne geht?“

Im Interview spricht Dominique Stroh von der business design people AG über **Führungskultur als Hebel der Organisationsentwicklung** – und über Modelle der **Arbeitswelt im Jahr 2030**.

Wie sollte moderne Führungskultur aussehen?

Dominique Stroh: Moderne Führungskräfte sollten sich nicht zu ernst nehmen. Wichtiger ist, dass sie nicht der Karriere wegen, sondern aus ehrlichem Interesse Mitarbeiter fördern. Daraus entsteht eine Kultur, die Authentizität aller Personen für die Ansprüche der heutigen Individualisierung ermöglicht. Menschen wollen – und vor allem sollen – sich in deren Freiräumen entwickeln können. Eine moderne Führungskultur schafft solche Freiräume, allerdings auch eine fordernde Umgebung, in der man wachsen kann.

Was kann gute und moderne Führungskultur bewirken?

Stroh: Unter dem Gesichtspunkt, dass aktuell nach unterschiedlichen Studien jeder zweite Mitarbeiter unzufrieden mit seinem Chef ist? Einiges! Chancen einer modernen Führungskultur liegen etwa im Employer Branding, also der Stärkung der Arbeitgebermarke mit dem Ziel, die aktuell steigende Illoyalität wieder zu mindern, indem ein Umfeld geschaffen wird, in dem man gerne arbeitet. Zum anderen ist die Chef-Mitarbeiter-Beziehung ausschlaggebend für gute Ergebnisse. Daraus resultieren wiederum glückliche Kunden. Es ist also ein Kreislauf, der in erster Linie davon abhängt, wie gut ein Chef seinen Job macht.

Lösen sich Hierarchien auf?

Stroh: Aktuell wird gerne vom Mitarbeiter als Unternehmer gesprochen. Daraus entstehen zum Beispiel Diskussionen zu Hierarchie – also zum Gegenteil von Hierarchie. Oder zur Frage, inwieweit ein Umfeld ohne Führung geschaffen werden kann. Interessant ist der Aspekt, dass dieser Trend wegen schlechter Führungskultur entsteht. Wieso einen schlechten Chef, wenn es auch ohne geht?



Bild: business design people AG

Welche weiteren zentralen Trends beobachten Sie?

Im Zuge der Globalisierung ist natürlich auch die Steuerung virtueller Teams ein Zukunftsthema. Ebenso wichtig ist das Thema Innovation, oft verbunden mit der Suche nach kreativen Ansätzen etwa zu

„Design Thinking“. Worum es geht, ist das „agile Unternehmen“.

Welche Risiken sind mit diesen Entwicklungen verknüpft?

Stroh: Die Überforderung mit der Digitalisierung, dem gesellschaftlichen Wandel

und daraus folgenden Themen wie Industrie 4.0 oder Arbeitswelt 4.0 wird ein entscheidender Faktor sein. Die Menschen reagieren schnell über, das Schlagwort „Change“ steht mal wieder groß im Raum. Natürlich muss sich jedes Unternehmen bewegen – es sollte aber auch überlegen, wie. Großkonzerne versuchen, Start-up-Mentalität in ihr Unternehmen einzubringen – und viele KMU wissen noch nicht recht, wie ihnen geschieht.

Führung in der modernen Welt ist Chance und Risiko zugleich. Es geht darum, wie geführt wird. Eine klare Chance ist, dass eine moderne Führungskraft sich mit der Zukunft auseinandersetzt, offen für die Veränderung ist, diese aber zugleich gezielt umsetzt. Daraus entstehen neue Märkte, Geschäftsmodelle, zufriedene Mitarbeiter und eine „Fanbase“ bei Kunden.

Wie verändert sich das Gesicht der Arbeitswelt in den kommenden 15 Jahren?

Stroh: Die Arbeitswelt 2030 wird zu einem großen Teil virtuell stattfinden, über Kontinente hinweg. Zusammenarbeit wird über-



Überblick: Im Zuge der Globalisierung ist auch die Steuerung virtueller Teams ein Zukunftsthema.
Bild: Nmedia/Fotolia.com

all stattfinden. Der Arbeitsplatz ist dort, wo ein Laptop steht – ob das zu Hause, im Café oder im Büro ist. Unternehmen werden in Anbetracht dessen Räume schaffen, in denen ein offener Austausch stattfindet.

Auch die Form der Arbeit wird flexibler, es wird unterschiedliche Arbeitsverhältnisse vom Freelancer bis hin zur Anstellung geben. Starre Strukturen werden eingetauscht gegen agile, wobei es weiter Leitplanken geben wird. Der Chef wird nicht mehr wegen Hierarchien und langer

Verweildauer im Unternehmen zum Chef, sondern wegen fachlicher Expertise und dem entscheidenden Grund, dass er in der Lage ist, Coach zu sein. Denn der klassische Chef hat ausgedient. Es wird weiterhin Verantwortungen geben, diese übernehmen aber Leader – Visionäre, die mit dem Team arbeiten. Nicht zuletzt wird durch Open-Innovation-Ansätze im Jahr 2030 Kooperation großgeschrieben. Es geht nicht mehr um Wettbewerb, sondern darum, miteinander Marktwirtschaft zu betreiben.

den/red

Ethische Manager (m/w) gesucht?
Wir lösen Ihr Problem.



DYCKERHOFF & PARTNER
Personalberatung / BDU



Wilhelmstraße 1d
D-68259 Mannheim

Telefon 0621 - 32887-0
Telefax 0621 - 32887-22

info@dyckerhoff-partner.de
www.dyckerhoff-partner.de



Christoph Dyckerhoff
Geschäftsführender Partner