

Pressemitteilung

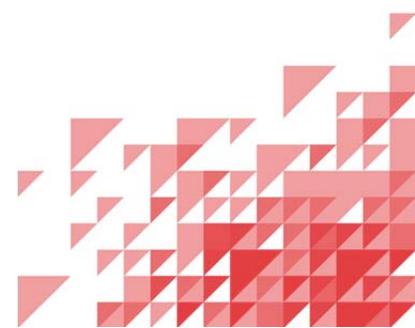
Digitale Transformation und Leistungsverdichtung stellen Führungskräfte vor große Herausforderungen

BDU-Themendossier mit 95 Thesen zur „Führungskompetenz der Zukunft“

Bonn, 26. Oktober 2017 (bdu) – Die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen an Führungskräfte sind angesichts von digitaler Transformation, Leistungsverdichtung und geforderter Verantwortungsübernahme größer denn je. Personalmanagementexperten im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) sehen hierin eine gefährliche Entwicklung sowohl im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter im Management als auch für die Zukunftsfähigkeit der Organisationen. Unter Leitung von Martin Horn, Vorstandsmitglied des BDU-Fachverbandes Personalmanagement, haben die Unternehmensberater daher das Themendossier „95 Thesen zur Führungskompetenz der Zukunft“ erarbeitet. Hierin werden – unterteilt nach zwölf zentralen Führungsthemen – Anregungen für die gezielte und grundlegende Reflektion und Diskussion von Führungsfragen angeboten. Horn: „Wir erleben in unserer Beratungspraxis die zunehmende Überforderung von Führungskräften in einer extrem komplexen und digital getriebenen Gemengelage. Auf der Basis unserer Erfahrungen wollen wir – wie Martin Luther vor 500 Jahren in Glaubensfragen – mit unseren `95 Hammerschlägen` einen kräftigen Anstoß in Richtung der deutschen Wirtschaft leisten. Das Thema, wie Führung in anspruchsvollen Zeiten weiter gelingen kann, gehört dringend auf die Agenda der Unternehmen. Überforderungen müssen abgebaut und benötigte neue Führungskompetenzen aufgebaut werden.“

Das Themendossier sucht und bietet bewusst keine simplen Lösungen. Vielmehr geht es den Autoren darum, dass Interessierte in der umfangreichen Themensammlung stöbern und sich aus den 95 Thesen die Impulse herausziehen können, die individuell für die zukünftigen Herausforderungen benötigt werden. Trotzdem können die folgenden Thesen als Kernanforderungen an Führungskräfte hervorgehoben werden:

1. Führung muss akzeptieren, dass eigenständige Mitarbeiter sie nicht benötigt. Führung bedeutet in Zukunft nur noch das Bereitstellen von Möglichkeiten.



2. Führung bedeutet, die Selbstführung der Mitarbeiter zuzulassen und individuell zu unterstützen.
3. Die Führungspersönlichkeit von morgen arbeitet mit intelligenten Fragezeichen, nicht mit Ausrufezeichen.
4. Führung in komplexen Zusammenhängen muss aushalten, dass auch ihr Wissen nur partiell ist und Mitarbeiter dazu ermutigen, ihr Wissen einzubringen.
5. Führungskräfte rücken die Anforderung „Probleme lösen“ in den Mittelpunkt und sorgen für eine optimale Zusammensetzung der Projektteams.
6. Führungskräfte organisieren die Formen für die effiziente Zusammenarbeit von fachübergreifenden und internationalen Teams. Dabei stellen sie sicher, dass Ziele und Rahmen klar definiert sind sowie die prozessualen und zwischenmenschlichen Reibungsverluste abgebaut werden. Die Führungskraft wird immer mehr zum Visionär, Coach und Motivator.
7. In der sich rasant verändernden Arbeitswelt organisieren Führungskräfte eine regelmäßige, kritische und achtsame Reflektion ihrer eigenen Tätigkeit, z.B. durch direkte und moderierte Gespräche.

Alle 95 Thesen zum Download unter: <http://bit.ly/2i3nkfn>

Bonn, 26. Oktober 2017

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.: www.bdu.de

Klaus Reiners (Pressesprecher), T +49 (0) 228 9161-16 oder 0172 23 500 58, klaus.reiners@bdu.de

