

Führen in der Arbeitswelt 4.0

Führung ist wie unsere gesamte Arbeitswelt einem stetigen Wandel unterworfen:

Digitalisierung und Globalisierung verändern zunehmend unsere Lebens- und Arbeitswelt. Erfahrungen haben nur noch eine geringe bis keine Halbwertszeit.

Was gestern noch gut funktioniert hat, ist heute auf einmal nichts mehr wert und morgen vielleicht schon wieder gefragt.

Alte Management-Methoden haben in unserer modernen Arbeitswelt keinen Platz mehr. Führungskräfte von heute müssen sich auf schnell wandelnde Märkte einstellen, Produkte und Dienstleistungen vernetzen, Prozesse kundenorientiert ausrichten und Mitarbeiter fördern.



Unternehmer spüren immer deutlicher, dass sich die Führung der Mitarbeiter nicht mehr auf Anweisungen und die Gehaltszahlung beschränkt. Die Rolle als Chef und das eigene Führungsverhalten zu hinterfragen, ist heute unablässig und anstrengend.

Wir sollten uns regelmäßig selbst reflektieren:

- Stimmt unsere subjektive Wahrnehmung mit der Wahrnehmung der Mitarbeiter von uns als „Chef“ noch überein?
- Was erwarten die Mitarbeiter von mir und welchen Beitrag sind sie bereit, selbst für das Unternehmen zu leisten?

Die Forderung nach neuen Arbeits(zeit)modellen, mehr Flexibilität – Stichwort „Digitale Arbeit“, gestiegenes Gesundheitsbewusstsein, differente Lebensmodelle: all dies beeinflusst heute unseren Arbeitsalltag und weckt Erwartungen, aber auch Ängste und Unsicherheit bei den Mitarbeitern und teilweise bei den „Chefs“.

Viele Unternehmer haben Mitarbeiter mehrerer Generationen und unterschiedlicher ethnischer Hintergründe unter einem Dach versammelt. Da können die einzelnen Wertvorstellungen und Arbeitsweisen schon mal auseinanderdriften.

Gib Deinen Mitarbeitern Orientierung und schenke ihnen Vertrauen!

Wie sieht in fünf oder gar zehn Jahren unser Markt aus? Die Antwort kennt heute kein Unternehmen. Deshalb haben auch Entscheidungen eine immer geringere Halbwertszeit. Konkret heißt dies: immer häufiger agieren wir in einem Umfeld, das von Unsicherheit geprägt ist. Entscheidungen „auf Sicht“ sind notwendig, um die langfristige Unternehmensstrategie zu definieren und an aktuelle Situationen anzupassen.

Lebe selbst mit Unsicherheit und begrenzter Planbarkeit !

Anspruchsvoll wird es, wenn für die unterschiedlichen Erwartungen der Mitarbeiter ein für alle angenehmes und offenes Arbeitsumfeld geschaffen werden soll.

Zum einen ist das Team als Know How-Pool zum Erfolg zu führen, zum anderen sind die Potentiale und die Stärken des Einzelnen zu fördern und effizient einzusetzen.

Die Herausforderung für uns als Unternehmer: dem einzelnen Mitarbeitern Wertschätzung entgegen zu bringen, jeden mit seinem Potential in die Unternehmensziele einzubinden und gemeinsam im Team dauerhafte Unternehmensgewinne zu erwirtschaften.

Wie kann das Unternehmen von Vorschlägen der Mitarbeiter profitieren? Mitarbeiter sind - glaubt man neuesten Erhebungen- weit kreativer als Vorgesetzte. Sie kennen das Unternehmen im Detail und sind Experten auf Ihrem Gebiet.

Nutze die individuellen Stärken der einzelnen Mitarbeiter und die Deines Teams!

Das Team mit gemeinsamen Zielen weiterentwickeln, dabei jedoch jedem einzelnen Mitarbeiter auch Raum und mehr Eigenverantwortung geben, ist Chance und Risiko zugleich. Die Chance für das Unternehmen besteht in einem Know How –Zugewinn und gleichzeitigem Wissenstransfer. Der Einzelne wird zudem durch höhere Identifikation und Engagement stärker an das Unternehmen gebunden. Das Risiko, dass auch Fehler gemacht werden, sollte als Lern- und Entwicklungsprozess Bestandteil der Unternehmenskultur sein.

Die Aufgaben als Unternehmer sind dabei anspruchsvoll: die Balance zwischen Team und Individuum halten, klare Ziele vorgeben, die Leitplanken für dessen Umsetzung stecken und Hilfe/Unterstützung bei der Umsetzung bereitstellen. Wenn der Unternehmer erkennt, dass er nicht alles selbst am besten kann, ist der erste wichtige Schritt getan.

Konzentriere Dich auf das Wesentliche und auf das Ganze !

Nehmen Sie sich Zeit für eine Basisanalyse:

Welche Werte vereinen uns in Bezug auf die Unternehmensziele, unser gemeinsames Miteinander und die (erwarteten) Rollen im Unternehmen?

Was beschäftigt die Mitarbeiter aktuell? Gibt es unausgesprochene Probleme oder Erwartungen?



Und in der Selbstreflektion: Was wird von mir erwartet? Was sind meine wesentlichen Aufgaben als Unternehmer? Und welche nicht!

Kann ich „loslassen“ und habe Vertrauen oder muss ich alles kontrollieren und tue mich schwer in der Delegation von Aufgaben?

Handle stets zielorientiert und sei authentisch!

Last but not least: „Man sollte sich selbst nicht zu wichtig nehmen, sondern das Vorleben, was man von seinen Mitarbeitern erwartet – Herzblut und Leidenschaft für die Sache.“ (Zit. Volker Stanislawski Ex-Fußballmanager/Trainer)

„Die Schwierigkeit liegt nicht so sehr in den neuen Gedanken, als in der Befreiung von den alten“ (Zit. J. M. Keynes 1936)

Ihre Unternehmer

Jan Oertel

Sigrid Wies

Coaching- Angebote:

1. Individuelles oder Gruppen-Coaching: Erfolgreiche Führung für Nachwuchskräfte
2. Führungskraft als Coach und Berater
3. Coach & Sparringspartner in schwierigen Unternehmenssituationen u.v.m.

Für ein individuelles Coaching stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung!

Sigrid Wies

Sigrid.wies@conventa.de

Tel. 06182-928 2241