

Auch Führungskräfte müssen dazulernen

Wenn sich die Rahmenbedingungen ändern, hat das auch Konsequenzen für die Führung. In ihrem Vortrag „Führung im Wandel“ während der Jahresversammlung des Landesverbandes Bayerischer und Sächsischer Molkereifachleute und Milchwirtschaftler e.V. (LBM) verdeutlichte Angelika Scheuer von der Steinbeis Beratung GmbH, welche Herausforderungen Führungskräfte aktuell bewältigen müssen und was sie dabei beachten sollten.



Angelika Scheuer

Nichts ist so beständig wie der Wandel, das weiß wohl jeder Verantwortliche in Molke- und Milchunternehmen.

Auch die Art des Führens von Mitarbeitern muss sich ändern, wenn die Rahmenbedingungen andere geworden sind, Mitarbeiter aber weiterhin erfolgreich geführt werden sollen. So lautete die Kernbotschaft von Angelika Scheuer, die anlässlich der Jahresversammlung des Landesverbandes Bayerischer und Sächsischer Molkereifachleute und Milchwirtschaftler e.V. (LBM) einen Vortrag über „Führung im Wandel“ hielt.

Nach einer kurzen Herleitung der Begriffe „Führen“ und „Wandel“ listete die Führungstrainerin die übergreifenden Veränderungen auf, die es erforderlich machen, bisherige Führungsstile zu hinterfragen und das aktuelle Führungsverhalten auf den Prüfstand zu stellen. Als zentral hierfür bezeichnete die Referentin, dass wir uns immer mehr zu einer globalen Informationsgesellschaft entwickeln, die Halbwertszeit des Wissens sinkt und sich auch der demografische Wandel massiv auswirkt. Führung sei daher neu zu denken.

„Da zum Beispiel die Rasanze des Weltgeschehens und die Informationsflut das Wirtschaften immer komplexer machen, bedarf es unterschiedlicher Kompetenzen verschiedener Mitarbeiter, um auf anstehende Herausforderungen angemessene Lösungen zu finden“, erklärte Angelika Scheuer den rund 100 Anwesenden. Diese veränderte Form der Zusammenarbeit mache aber ein anderes Führungsverhalten der Vorgesetzten notwendig. „Während Chefs

ihre Mitarbeiter früher qua Funktion führten, wird heute der Teamgedanke wichtiger, sodass persönlicher Status nur durch Leistung, weniger durch Positionen hergestellt wird“, macht die Steinbeis-Trainerin Unterschiede in der bisherigen und der aktuellen Führungskultur deutlich.

In einer Informationsgesellschaft veraltet erlerntes Wissen ungleich schneller als früher. Das gelte sowohl für den Einzelnen wie für Unternehmen. Führungskräfte wie Mitarbeiter sind nach Ansicht von Angelika Scheuer gut beraten, ihre „Selbstentwicklungs-kompetenz“ auszubauen. Für den persönlichen Erfolg sei die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen der entscheidende Schlüssel, während eine lernende Organisation und eine entsprechende Lernkultur Unternehmen wettbewerbsfähig halten.

„Aufgabe der Führungskräfte ist es daher mehr denn je, ihre Mitarbeiter hinsichtlich ihrer Kompetenzerweiterung zu unterstützen, ihnen Feedback und Chancen zu geben, Wissen und Fertigkeiten weiterzuentwickeln“, erklärte die Expertin.

Die Entscheider sollten sich fragen:

- Wie wichtig ist uns die Entwicklung unserer Talente und Mitarbeiter?
- Wie gezielt und konsequent werden bei uns Talente entwickelt?
- Wie bewusst sind sich unsere Führungskräfte bezüglich ihrer Aufgabe, die Mitarbeiterentwicklung systematisch zu unterstützen?

Moderne Führung sollte daher stets auch ein Talent- und Kompetenzmanagement beinhalten, schon wegen des demografischen Wandels. Wer in den Kompetenzaufbau der Mitarbeiter investiert, wappnet das Unternehmen gegen die zu erwartende Überalterung der Belegschaften

und die Nachwuchsflaute, erfuhren die LBM-Verbandsmitglieder. Denn die Ansprüche der Mitarbeiter sind gestiegen, insbesondere die der Nachwuchskräfte. Diese erwarten von ihren Vorgesetzten eine transparentere Führung, mehr Information und Kommunikation, mehr Klarheit und Vertrauen.

Coaching für Führungskräfte

Nicht jeder Führungskraft fällt das leicht. Daher formulierte die Referentin folgende zentrale Schlussfrage: Wie finden Führungskräfte in einem Umfeld des Wandels und der Unwägbarkeiten selbst die nötige Sicherheit und Stabilität, um Mitarbeitern die erforderliche Orientierung bieten zu können? Zumal Patentrezepte und bislang Bewährtes immer weniger greifen. Die Antwort der Steinbeis-Beraterin: „Führungskräfte müssen heute zwar eigene Unsicherheiten erkennen und aushalten, doch sie können zum Beispiel im Rahmen von Coachings mithilfe eines neutralen Sparringpartners ihren bisherigen Führungsstil hinterfragen und diesen bei Bedarf weiterentwickeln.“

Wer auf diese Weise sein Führungsgeschick aktualisiere, innere Kraft und Authentizität stärke, so die Referentin, werde den Wandel proaktiv mitgestalten können. Und darauf kommt es schlussendlich an: „Als Führungskraft im Zusammenwirken mit den Mitarbeitern das Unternehmen zukunftsfähig zu halten“, erklärt Rudolf Raith.

Wie für die anderen Zuhörer war der Vortrag von Angelika Scheuer auch für den LBM-Geschäftsführer das Highlight der Jahresversammlung.

Dr. Michael Gestmann