



---

## Zukünftige Rahmenbedingungen für Führungskräfte

### Geschwindigkeit, Fitness, Flexibilität und Agilität...

Worte die mehr einen Leistungssportler beschreiben, denn eine Organisation oder seine Führungskräfte.

Dennoch bringt das 21. Jahrhundert eine Menge an Innovationen und Veränderungen mit sich, resultierend aus einer kontinuierlichen digitalen Revolution und expandierenden globalen Märkten. Das Umfeld, in dem sich Unternehmen bewegen ist gezeichnet von einer steigenden

- **Volatilität** – das Wesen, die Geschwindigkeit, der Umfang und die Dynamik von Veränderungen
- **Unsicherheit** – das Fehlen der Vorhersagbarkeit von Aspekten und Ereignissen
- **Komplexität** – das wirre „Chaos“, welches jedes Unternehmen umgibt
- **Ambiguität** – die Unschärfe der Realität, gekoppelt mit Mehrdeutigkeiten in verschiedenen Situationen

Aufgrund der sich ändernden wirtschaftlichen Umwelt und der steigenden Komplexität in Deutschland, Europa und der Welt verändern sich die Rahmenbedingungen für Führungskräfte in Unternehmen zunehmend schnell. Viele verantwortliche Führungskräfte fragen sich, wie man die Unternehmen in einer sich derart ändernden Welt am besten steuern kann. Die alten Regeln sind zukünftig nicht mehr gültig, die einstigen Grenzen in den Unternehmen weichen auf und es bilden sich globale Netzwerke mit komplexen Stakeholderstrukturen. Dabei durchlaufen eine Vielzahl von Unternehmen meist mehrere – zeitweise dutzende – Veränderungsprozesse gleichzeitig. Die Geschwindigkeit der Veränderungen reduziert sich nicht, und es gibt auch keine Anzeichen dass dies in naher Zukunft geschehen wird.

Hierbei lassen sich grundsätzlich einige Trends festhalten:

- Durch die sich ändernde Arbeitswelt wächst der Druck auf Führungskräfte in Unternehmen, und die andauernden Veränderungen erfordern neue Methoden und Kompetenzen
- Flachere Unternehmensstrukturen führen streckenweise zu einer Eliminierung des Middle-Managements, was zu weniger Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen führt
- Beförderungen resultieren daher in einer größeren, schnelleren Veränderung in der Verantwortung der Führungsaufgabe
- Die Führungskräfte erkennen, dass die alten Methoden und Denkmuster die neuen Anforderungen und Probleme nicht hinreichend lösen können



- 
- Veränderungen in der Arbeitswelt (Alter, Gleichstellung, Teilzeitmodelle) führen zu neuen Denkmustern im beruflichen Kontext und somit zu neuen Denkmustern in der Wahrnehmung der Führungsaufgabe
  - Der ressourcen- bzw. stärkenorientierten Persönlichkeitsentwicklung kommt als Kernkompetenz der Zukunft eine besondere Bedeutung zu

Oft reichen hierbei die klassischen Qualifizierungsformen und Lösungsansätze wie Training, Mentoring, Job-Rotation etc. nicht aus, um die Führungskräfte wirksam auf die sich ständig ändernden Anforderungen, ihre Aufgaben und ihre Verantwortung vorzubereiten bzw. sie in spezifischen Anforderungen zu unterstützen. Es stellt sich die Frage wie Führungskräfte zukünftig mit den geänderten Arbeitsanforderungen umgehen und dabei in einer stagnierenden Wirtschaftswelt zu Produktivitätssteigerungen beitragen?

Die Wissensgesellschaft macht die Führungskräfte in Unternehmen zu einem enorm wichtigen Wettbewerbsvorteil. Neue Formen der Unternehmensführung erfordern neue Führungsfähigkeiten und Attribute. Dabei können „moderne“ Führungskräfte, die Unterschiedlichkeiten im Denken und Handeln bei sich selbst und ihren Mitarbeitenden entdecken, und sie im Sinne der erfolgreichen Entwicklung des Unternehmens nutzen, mit „Selbst-Bewusstsein“ Verhalten hierzu beitragen. Die Selbstkompetenz ist eine Schlüsselkompetenz der Zukunft, denn eine ausgeprägte Selbstreflexion ermöglicht eine Evolution in eine neue Führungsrolle. Der Kern der „Selbst-Bewusstsein“ Entwicklung ist die kontinuierliche Selbstreflexion, die sich den ständig ändernden Rahmenbedingungen laufend anpasst.

**"Was vor uns liegt und was hinter uns liegt, verblasst im Vergleich zu dem, was in uns liegt."**

(Ralph Waldo Emerson)