

WHITEPAPER / FÜHRUNGSQUALITÄTEN IM CHANGE

division one

REMOTEWORK
EXISTENZSORGEN
CHANGE
KRISENMANAGEMENT
LEADERSHIP
KÜNSTLICHE INTelligenZ
DIGITALISIERUNG
STRUKTURWANDEL

FÜHRUNGSQUALITÄTEN IM CHANGE

10 ESSENZIELLE SKILLS, DIE DEN ZUKÜNFTIGEN
ERFOLG IHRES UNTERNEHMENS SICHERN

Warum wir ein neues Führungsverständnis brauchen

Industrie 4.0, Digitalisierung und Automatisierung – die Geschwindigkeit, in der sich der Wandel im wirtschaftlichen Kontext vollzieht, nimmt jetzt noch mehr Fahrt auf und erhält durch die Covid-19-Pandemie eine neue Dynamik. Um diese aktuellen sowie zukünftigen Business-Herausforderungen erfolgreich zu managen, benötigen Unternehmen moderne Führungspersönlichkeiten.

Die großen, tiefgreifenden Trends bündeln in sich sowohl das Ziel als auch die Notwendigkeit einer umfassenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erneuerung, die bis weit in das Privatleben reicht. Waren Digitalisierung und Automatisierung bisher vor allem Phänomene in größeren Konzernen, sind sie nun auch zum Überlebensgarant der mittelständischen Wirtschaft geworden. Die Arbeit verlagert sich immer mehr in die Cloud und das Homeoffice und damit in Sphären jenseits des bisherigen Arbeitsalltags. Das erfordert neue Arbeits-, Sicherheits- und Zeitmanagementkonzepte und vor allem jedoch ein grundlegend neuartiges Verständnis von Führung.

Schneller Wandel schränkt die Planbarkeit stark ein. Diese ist jedoch die Grundlage strategischen Handelns und ein entscheidender Faktor in der Mitarbeiterbindung:

Planbarkeit schafft Orientierung und birgt Sicherheit.

Das gilt für die Unternehmensführung und MitarbeiterInnen gleichermaßen. Gefragt sind daher Führungskräfte, die den Wandel annehmen und leben, dabei jedoch mit Weitblick, klaren Visionen und modernen Handlungskonzepten Sicherheit und Stabilität vermitteln, wenn sich gewohnte Arbeitsumgebungen auflösen.

Erfahren Sie im Folgenden:

1. Welche Attribute moderne Führungspersönlichkeiten mitbringen müssen, um Ihr Unternehmen sicher durch die aktuellen Herausforderungen zu führen
2. Welche Methodik, Ihnen hilft, im Bewerbungsgespräch diese Eigenschaften und damit auch die für Sie passende Führungskräfte zu identifizieren

Auf welche Persönlichkeiten Sie heute setzen sollten

Bisherige ManagerInnen-Generationen waren vor allem mit Wachstumsstrategien und Wertschöpfungsketten und daher mit den Hard Facts ökonomischen Handelns beschäftigt. Führung auf Distanz bringt jedoch mit sich, dass sich der Fokus aktueller und zukünftiger Führungspersönlichkeiten mehr und mehr in Richtung Soft Skills wie Teamfähigkeit, Veränderungsbereitschaft und einem inspirierenden Mindset verlagert.

Faktoren wie die Fähigkeit zum Innovationsmanagement, strategische Kompetenzen, Mitarbeiterentwicklung, Kommunikationskompetenz, Risikobereitschaft, Vertrauen sowie Abgeben von Kontrolle, Geradlinigkeit, Resilienz und Kooperationsfähigkeit, die bisher als ‚nice to have‘ galten, werden nun zu zentralen Eigenschaften moderner Führungspersönlichkeiten. In einem aktuellen Harvard Business Manager Spezial weist eine Umfrage unter 630 deutschen Fach- und Führungskräften, ‚Mut‘ als Kernkompetenz erfolgreicher Leader der Gegenwart aus. Werden in Unternehmen zudem Fehlertoleranz und offenes Feedback als Unternehmenswerte gelebt und sogar aktiv eingefordert, ist dies die Basis für eine innovative Unternehmenskultur.

Wir stellen Ihnen im Folgenden 10 Skills von Führungskräften vor, die essenziell für den gegenwärtigen und zukünftigen Erfolg Ihres Unternehmens sind. Diese Übersicht soll Ihnen die Identifikation zukunftsweisender ManagerInnenpersönlichkeiten erleichtern und Entwicklungspotenziale greifbarer machen.

1

EINE PERSON - MEHRERE ROLLEN

- **Führungskraft** / gibt Orientierung, definiert Ziele, trifft Entscheidungen
- **Mentor** / agiert als erfahrene/r BegleiterIn und BeraterIn, gibt wertvollen Input
- **Coach** / fördert Lösungsbewusstsein, gibt Impulse zur Selbstreflexion

2

BEZIEHUNGSMANAGEMENT - WERTSCHÄTZENDE KOMMUNIKATION

Beziehungsaufbau durch Kommunikation auf Augenhöhe, Empathie und Wertschätzung: Die Führungskraft nimmt sich Zeit für Gespräche, regelmäßigen Austausch und echte Anerkennung.

3

VERTRAUENSAUFBAU & TEAMBUILDING

Das Ziel besteht darin, Verantwortung zu delegieren und aktiv Gestaltungsmöglichkeiten und Entscheidungsfreiräume für Teammitglieder zu schaffen.

5

COMMUNITY SPIRIT & KOOPERATION

MitarbeiterInnen in den bereichsübergreifenden Austausch bringen - z. B. durch die Schaffung von Kommunikationsplattformen und die Förderung von Networking jenseits der eigenen Abteilung.

4

THINK DIGITAL

Proaktiver Einsatz für Strategieveränderungen im Rahmen der digitalen Transformation, vor allem bei Prozessen, Mediennutzung und interner sowie externer Kommunikation; zukunftsweisendes Datenmanagement durch vernetztes Denken und Handeln.

6

WORK-LIFE-BALANCE

Bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit kann durch neue Arbeitszeitmodelle und strategisches Gesundheitsmanagement erreicht werden. Dafür werden Strukturen benötigt, die eine dezentrale und zeitlich flexible Führung von MitarbeiterInnen und Teams ermöglichen.

7

KOOPERATIONEN AUF AUGENHÖHE STATT HIERARCHIEN

Schaffung einer modernen Unternehmenskultur, die sich dadurch auszeichnet, dass flexible Strukturen etabliert sowie Wissen und Informationen geteilt werden und eine wertschätzende Haltung gelebt wird. Führungskräfte fungieren als Brückenbauer, die MitarbeiterInnen zu eigenständigem Denken und Handeln anregen. So entsteht Austausch, der Schwarmwissen verfügbar macht und so gemeinsame Ideen und Lösungen generiert.

8

AUTHENTIZITÄT & COMMITMENT

Werte sollten gelebt, gemeinsame Ziele definiert und klare Regeln etabliert werden. Aufgaben und Verantwortlichkeiten sind transparent zu gestalten und verschiedene Charaktere, Generationen und Bereiche untereinander zu vernetzen. Diese Aufgabe bedarf ausgeprägter Sozialkompetenz und Kommunikationsstärke. Das Resultat besteht in einer stärkeren emotionalen Bindung der MitarbeiterInnen an das Unternehmen, in einer vertrauensvollen Atmosphäre und in einer steigenden Bereitschaft zu Top-Leistungen.

9

POTENZIALENTFALTUNG

Trainings im Team und informelle Lernangebote wie z. B. Communities of Practice, Online-Workshops und Seminare außerhalb der eigenen Räumlichkeiten sichern den Ausbau von herausragendem Know-how und fördern neue Kompetenzen Ihrer MitarbeiterInnen.

10

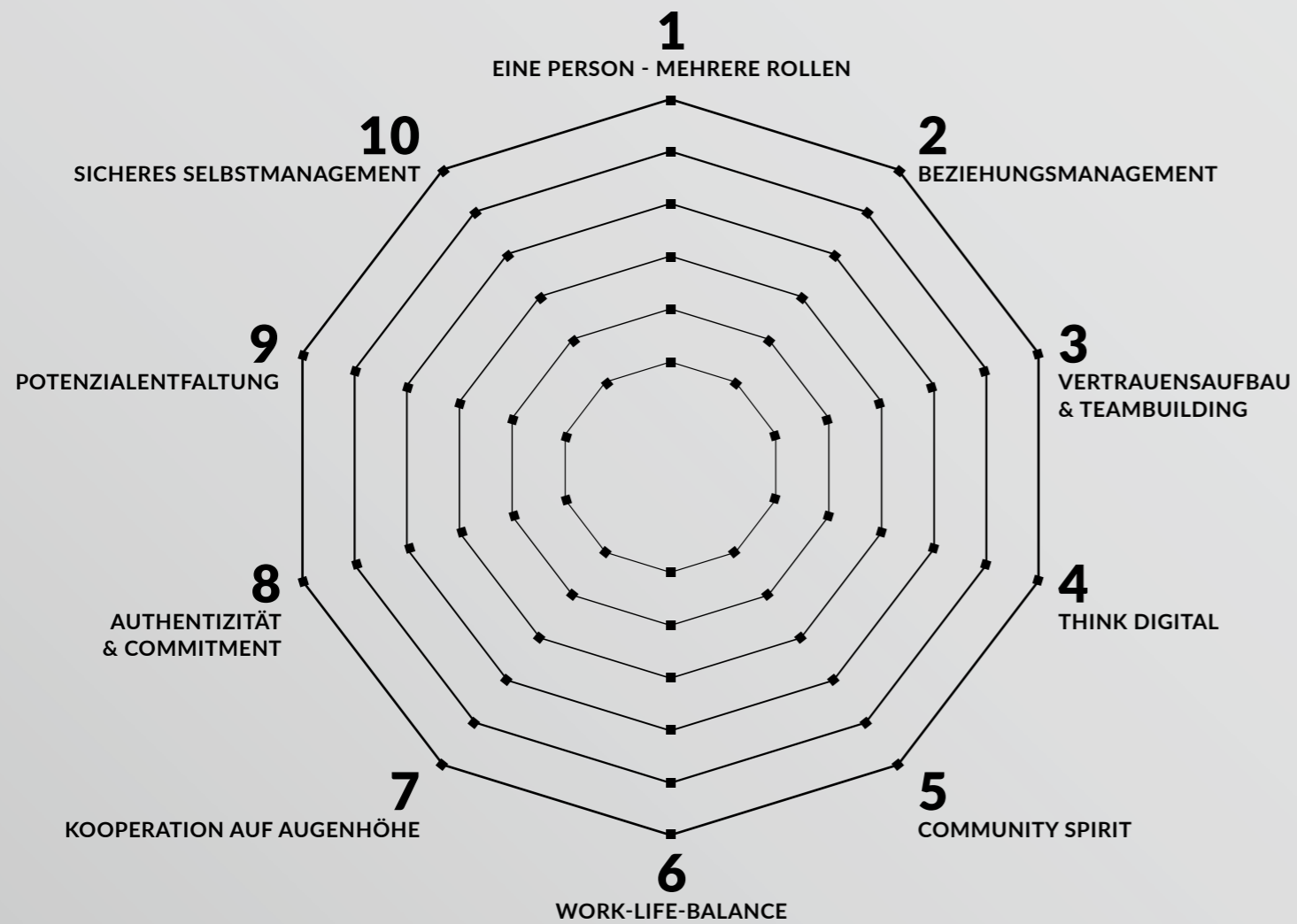
SICHERES SELBSTMANAGEMENT

Digitalisierung und Automatisierung schaffen mehr Dynamik und höhere Geschwindigkeit in den Abläufen. Dadurch lassen sich Effizienz und Effektivität im Arbeitsalltag steigern. Die freiwerdende Zeit sollten Führungskräfte für Selbstreflexion und persönliche Weiterentwicklung nutzen. So können die wesentlichen Themen angegangen werden, die jenseits der zeitgetriebenen Lösung von Alltagsproblemen neue strategische Potenziale erschließen.

BEWERBUNGSGESPRÄCH – SO FINDEN SIE IHRE TOP-LEADER

Um im Gespräch in einfacher Weise die wichtigen Leadership-Skills Ihrer potenziellen Führungspersönlichkeiten zu identifizieren, benötigt es eine geeignete Methodik. Gemeinsam mit unseren HR Consultants haben wir ein Werkzeug entwickelt, das Sie bei der richtigen Personalauswahl unterstützen kann (siehe nächste Seite). Nutzen Sie die Druckvorlage zur besseren Nachvollziehbarkeit Ihrer benötigten Zukunftsskills – markieren Sie an den entsprechenden Punkten, inwieweit die genannten Attribute zutreffen.

Die Dimensionen des Spinnennetzes reichen mit sechs Ringen nach Schulnotenprinzip von „ungenügend“ (ganz innen) über „befriedigend“ (mittlere „Netzkpunkte“) bis „sehr gut“ (ganz außen). Setzen Sie das Werkzeug im Bewerbungsgespräch ein und erleichtern Sie sich damit Ihre zukunftsweisende Personalentscheidung!



WE CREATE CAREERS & DEVELOP COMPANIES

DATUM:
NAME KANDIDATIN:
POSITION:

NOTIZEN:

division one
Friedrichstraße 6
D-70174 Stuttgart

T: +49 711 3105840
E: info@division-one.com

www.division-one.com
www.linkedin.com/company/division-one/