

# Neue und außergewöhnliche Führungsmodelle

## Einführung in das Thema

# Erinnerung

## Tagung Wissenschaftlicher Beirat 2010:

- Vielzahl aktueller Führungsmodelle, Umsetzung??
- Führungsmodelle können nie unabhängig vom Gesamtkontext des Unternehmens gesehen werden
- Führung muss immer von veränderten Situationen ausgehen
- Führung bewegt sich immer an der Grenze zwischen Stabilität und Wandel

# Aktuelle Führungsmodelle

- Führen auf Distanz, Virtuelle Führung
- Beyond Budgeting
- Führung durch Organisationsentwicklung
- Transaktionale Führung
- Transformationale Führung
- Interkulturelle Führung/Diversität
- Werteorientierte Führung

# Führungsmodelle sind nie unabhängig vom Gesamtkontext des Unternehmens

- verschiedene Unternehmen erfordern verschiedene Führungsmodelle
- in KMU gibt es andere Führung als in Großunternehmen
- ***Führung hängt stark von der Führungspersönlichkeit ab***
- Führungsmodelle müssen regionale und interkulturelle Unterschiede aufgreifen
- Führung muss flexibel auf Veränderungen reagieren

# Super Leader

"one who leads others to lead themselves"

- versucht, Strategien des Self-Leadership bei den Mitarbeitern zu verstärken
- versucht, die Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, sich selbst zu führen
- Dadurch kann eine bessere Nutzung und Wertschätzung der Talente und Fähigkeiten des einzelnen Mitarbeiters gelingen.
- Entwicklung der Mitarbeiterpersönlichkeit nicht nur im Arbeitsleben
- höhere Kreativität und langfristig stabile Leistungsbereitschaft und Commitment bei relativer Unabhängigkeit von der Führungsperson

# Neue Phänomene in der Unternehmensumwelt

- Führen über Distanz
- Keine langfristige Personalentwicklung, weil schnelle Wechsel in der Belegschaft
- Interkulturelle Unterschiede berücksichtigen
- Individualität der Mitarbeiter und der Gesellschaft
- Zunehmende Komplexität: Führung bewegt sich immer an der Grenze zwischen Stabilität und Wandel

# Organisation und Management neu denken

## *Reise der Reflexion*

- Eigene Führungsmuster erkennen - dem subtilen Wahnsinn auf der Spur
- Alternative Muster erleben - lernen von Musterbrechern
- Mit neuen Mustern experimentieren - es beginnt bei mir!



Danke, ab jetzt reden andere



# Führung muss immer von veränderten Situationen ausgehen

- starre Führungsmodelle sind zum Scheitern verurteilt
- enges Zusammenspiel zwischen Organisations- und Personalentwicklung.
- Entscheidend für die Implementierung aller Führungsmodelle ist es folgende drei Ebenen zu betrachten:
  - Personale Führung
  - Strukturelle Führung (Anreizsysteme etc.)
  - Leitwerte, Kultur, Strategie

# Führung bewegt sich immer an der Grenze zwischen Stabilität und Wandel

- Veränderungsgeschwindigkeit und die Anzahl von Veränderungen in Unternehmen sind zu berücksichtigen
- Zu viele Veränderungen können Unruhe und Demotivation in Unternehmen auslösen.
- Was sind die Korsettstangen in Unternehmen, die Firmen dauerhaft stabil und erfolgreich machen? Einzelne Führungsmodelle oder allgemeine Führungsprinzipien?

# Bei der Implementierung von Führung sind Führungsprinzipien gefordert

- Die Implementierung erfordert starke Machtpromotoren in den Unternehmen. „Ohne Macht wird nur gelacht“ (v. Rosenstiel).
- Führung lebt von der Beständigkeit und Prinzipientreue ganz oben.
- Problematisch sind die hohe Fluktuation und der schnelle Wechsel in den Chefetagen.
- Implementierung einzelner Instrumente in Form von Pilotprojekten ist erfolgreicher als die ruckartige Implementierung von Großkonzepten
- Begleitende Organisationsmaßnahmen von Partizipation und Qualifizierung unerlässlich