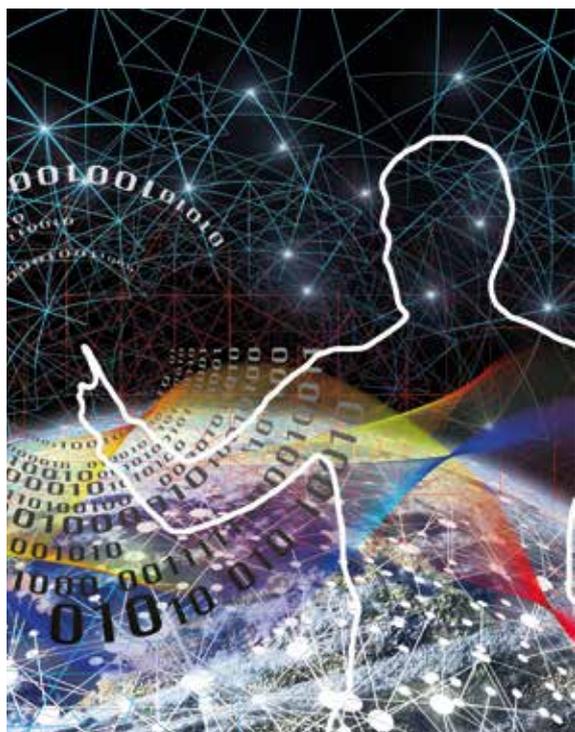


■ Virtuell, flexibel, innovativ: Führung im Turnaround



(C) Gerd Altmann auf Pixabay

Führungskräfte haben vielfältige Funktionen inne – vom Mentor und Coach ihrer Mitarbeiter bis hin zum Innovator und Vermittler. Dabei bewegen sie sich stets zwischen verschiedenen Polen: Kooperation auf der einen und Konkurrenz auf der anderen Seite. Sie balancieren zwischen größtmöglicher Freiheit für ihre Mitarbeiter, um maximale Kreativitätspotenziale freizusetzen, und der erforderlichen Kontrolle, um Budget- & Planabweichungen rechtzeitig erkennen und ihnen wirksam entgegensteuern zu können. Ihr wichtigstes Führungsinstrument ist dabei das persönliche Gespräch: Konstruktives Feedback, Fehlerkultur, Zielvereinbarungen und leistungsorientierte Vergütungsmodelle sind nicht nur Teil einer organisationalen Wissenskultur, sondern auch Steuerungsinstrumente, mit denen Führungskräfte ihre Mitarbeiter individuell und - idealerweise - abgestimmt auf den jeweiligen Mitarbeiterlebenszyklus zu Höchstleistungen motivieren. Kommunikation auf Augenhöhe heißt hier das Zauberwort, das oftmals als Türöffner für ein vertrauensvolles Arbeitsverhältnis dient.

Doch in Zeiten von Homeoffice und Remote Work findet der persönliche Austausch immer häufiger virtuell statt. Unternehmen müssen daher ihren Leadership-Ansatz auf den Prüfstand stellen und auf das Niveau 4.0 heben, damit Kommunikation auf Augenhöhe auch dann noch funktioniert, wenn die Gesprächspartner – mitunter dauerhaft – auf Distanz agieren. Daher stellt das aktuelle Titelthema im doppelten Sinn die Frage, nach Führung in der Krise. Ab Seite 22 erläutern unsere Wissensmanagement- und HR-Experten, wie Unternehmen ihre Führungsansätze auf die neue Situation ausrichten können und welche Fähigkeiten Führungskräfte jetzt mitbringen oder sich zügig aneignen müssen, um ihre verteilten Teams dennoch punktgenau anzusprechen und sie nachhaltig zu motivieren. Es ist ein längst überflüssiger Innovationsprozess, der sich hier vollzieht und der – neben aller Anstrengung – auch vielfältige Mehrwerte in sich birgt. Denn wer auf Distanz führen kann, der hat die Möglichkeit, die besten Köpfe weltweit an einen Tisch zu bringen. Work-Life-Balance, maximale Flexibilität sowie zeit- und ortsungebundenes Arbeiten sind längst die neuen Parameter, nach denen insbesondere die Generation Y ihre Beschäftigungsverhältnisse auswählt. Doch erst ein darauf abgestimmter Führungsansatz machen sie tatsächlich realisierbar. Damit ist Führung 4.0 die Chance für Unternehmen, auch in puncto Leadership die Weichen für die Zukunft zu stellen und New Work zum neuen „Normal“ zu machen.



Ihr
Oliver Lehnert