Digitalforum „Führen“ – Fünf Jahre erfolgreiche Arbeit

08.11.18 | Viessmann Werk Berlin

Digitalforum „Führen“ – Fünf Jahre erfolgreiche Arbeit

Experten und Nachwuchsführungskräfte ergründen agiles Führen

Bereits seit 2014 bringt der Innovationskreis „Führen lernen“ junge Führungskräfte aus Wirtschaft und Bundeswehr zusammen, um gemeinsam Handlungsempfehlungen für Führung im digitalen Zeitalter zu erarbeiten. Am 8. November präsentierte die diesjährige Arbeitsgruppe ihre Ergebnisse.

Mehr als 80 Gäste waren aus diesem Anlass in das Viessmann Werk Berlin gekommen. Sie erwartete ein informativer und spannender Abend. Denn wie in jedem Jahr wurden nicht nur die vielfältigen Erkenntnisse der Nachwuchsführungskräfte präsentiert, sondern es bot sich auch die Gelegenheit, im lockeren Rahmen mit den anwesenden Experten eigene Einschätzungen zur künftigen Arbeitswelt zu diskutieren.

Schlecht führen = sabotieren

Eröffnet wurde der Abend mit einem Impulsvortrag von Prof. Dr. Stephanie Birkner von der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg zum Thema „Agile Führung – eine Frage der Haltung?!“. Gerade

beim Thema 'Führen' gebe es „viele Fragezeichen“, erläuterte Birkner und fügte mit einem Augenzwinkern hinzu, dass Führung gezielt zur Sabotage genutzt werden könne. Ein Beispiel hierfür seien die Handlungsempfehlungen, mit denen der amerikanische Geheimdienst im Zweiten Weltkrieg deutsche Führungskräfte zu Alltagssaboteuren machen wollte. Doch nicht nur die historischen, auch moderne Führungsansätze haben laut Birkner ihre Tücken. So zeigte sie sich skeptisch gegenüber neueren Führungskonzepten wie der spirituellen Führung oder der „Führung ohne Führende“. Den kollaborativen Ansatz des Digitalforums „Führen“ jedoch bewertete sie eindeutig positiv. Hier entstehe ein einzigartiger „Ermöglichungsraum des Ausprobierens“. Begeistert zeigte sich die Professorin dabei insbesondere von der Verbindung der „beiden Welten Bundeswehr und Wirtschaft“. Denn in der heutigen VUCA-Welt der Volatilität, Ungewissheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit könnten Führungskräfte andere nur bewegen, wenn sie sich selber beweglich zeigen und dabei beispielsweise auch verschiedene Perspektiven einnehmen.

Vorbildlich agil: Projektgruppe gründet das fiktive Unternehmen „take 5“

Dass agile Führung Unternehmen insbesondere in Zeiten der Digitalisierung zum Erfolg verhelfen kann, bestätigte die anschließend vorgestellte Case Study der „Führenlernen-Projektgruppe 2018“. Um die Theorie praktisch zu veranschaulichen gründeten die Projektler das fiktive Unternehmen "take5", das auf vorbildliche Weise agil handelt.

Ihm gegenüber stand das fiktive Traditionsunternehmen "Buchverlag Müller & Steinberg", an dessen Beispiel die Schwierigkeiten beim Sprung ins digitale Zeitalter verdeutlicht wurden. Die These der Nachwuchsführungskräfte: Veränderung kommt nur durch die Menschen. Daher seien Kompetenz und Motivation der Mitarbeiter entscheidend für einen erfolgreichen Wandel. So sei es vielen Mitarbeitern wichtiger, etwas Sinnvolles zu tun, als beispielsweise besser bezahlt zu werden. Das fördere auch die Motivation. Unternehmen, die „vor der Welle schwimmen“ wollten, benötigten einen Kulturwandel. „Man muss die Sehnsucht erzeugen, ein gutes Produkt oder Ergebnis erzielen zu wollen“, waren sich die Projektler einig.

Ihre erfolgreich erprobten Wege, Tools und Ideen zur Bewältigung dieses komplexen Veränderungsprozesses sammelte die Gruppe in einer Toolbox, dem „take5-Kartenset“.

Menschen werden gerne geführt. Doch was passiert, wenn sich Hierarchien auflösen?

Die Thesen und Ergebnisse wurden anschließend im Rahmen einer Podiumsrunde diskutiert. Hier stellten sich Stefan Moschko, Leiter Human Resources Deutschland bei der Siemens AG, Generalleutnant Peter Bohrer, Stellvertreter des Inspekteurs der Streitkräftebasis und Stephanie Renda aus dem Vorstand Bundesverband Deutsche Startups (BVDS) unter Leitung der Initiatoren des Digitalforums „Führen“, Brigadegeneral Boris Nannt von der Führungsakademie der Bundeswehr und Jutta Wiedemann von den Unternehmensverbänden Berlin-Brandenburg, als erfahrene Experten den Fragen von Nachwuchsführungskräften und Publikum.

„Delegieren ist eine Kernkompetenz einer guten Führungskraft. Zudem heißt agiles Führen, offen zu sein für innovative Methoden, die sich an Herausforderungen orientieren. Dies geht jedoch nicht ohne Disziplin und Verantwortungsbewusstsein“, fasste Generalleutnant Bohrer seine Auffassung von moderner Führung zusammen. Und auch Stefan Moschko zeigte sich überzeugt, dass Führungskräfte in Zukunft noch agiler handeln müssen. Denn wer als Führungskraft in sich verharre, bekomme große Probleme. Der Wandel in unserer Lebens- und Arbeitswelt schreite schneller und dynamischer voran als noch vor wenigen Jahren. Daher müsse man sich verändern, auch wenn es weh tue. Dies bestätigte auch Generalleutnant Bohrer und fügte hinzu: „Die Herausforderung der

heutigen Streitkräfte besteht darin, sich gegen gleichwertige Streitkräfte durchzusetzen, während sich die Bedingungen rasant ändern. Es gibt dabei stets eine Vielzahl unterschiedlicher Fähigkeiten, die man einsetzen kann. Als Führungskraft muss man unter hohem Druck entscheiden, welche dieser Fähigkeiten man nutzt, wo man Schwerpunkte setzt und wie man mit Informationsflut umgeht“. Für Bohrer wird somit agiles Denken und Handeln, kombiniert mit Empathie, zur Kernvoraussetzung für gute Führungskräfte.

Jedoch lasse sich Agilität nicht von oben verordnen, gab Moschko zu bedenken. Eine entscheidende Schlüsselrolle komme daher der HR-Abteilung eines Unternehmens zu, die häufig Treiberin einer Veränderungskultur in Unternehmen sei. In großen Konzernen herrsche oft noch die "alte Welt". Führungskräfte würden danach beurteilt, wie sie ihre Ziele erreichen. Wenn jedoch kein gutes Ergebnis erzielt würde, sei schnell Schluss mit innovativen Lösungen. „Dabei wissen wir noch nicht genau, wen und was wir in fünf Jahren brauchen. Dennoch müssen jetzt schon die richtigen Weichen gestellt werden“, appellierte Moschko an die Vertreter der "alten Welt".

„Großunternehmen von heute sind die Mittelständler von morgen.“

Neben Bundeswehr und traditioneller Wirtschaft ergänzte Stephanie Renda vom BVDS den Blick auf gute Führung aus Startup-Perspektive. „Um im Wettbewerb zu bestehen und besser mit dem digitalen Wandel klarzukommen, müssen Konzerne sich Eigenschaften kleinerer, agilerer Unternehmen zulegen. Startups können hierbei eine gute Vorlage sein. Denn sie sind in den ersten Jahren nach ihrer Gründung oft existenzgefährdet und müssen daher per se agil handeln", riet Renda den Gästen. So erhielten Startups allein durch den Markt ein schnelleres und härteres Feedback. Davon könnten etablierte Großunternehmen lernen – beispielsweise die Überzeugung, dass man nur gemeinsam im Team erfolgreich sein kann. So sollten Großunternehmen den Dialog suchen, offen sein und auf Startups zugehen, gab sie den Etablierten mit auf den Weg.

Das Fazit der Expertenrunde: Man müsse sich positive Neugierde bewahren, mit jungen Leuten sprechen und sich stets selber hinterfragen. Das mache eine gute Führungskraft aus.

Alle Ergebnisse des Digitalforums "Führen" können online nachgelesen werden. So ist auch die diesjährige Projektarbeit inklusive einer detaillierten Beschreibung der Prozesse und Learnings im Rahmen der fiktiven Unternehmensgründung „take5“ auf der Homepage „führen.digital“ mit Bildern, Tools und Videos anschaulich dargestellt und erlebbar.

Die nächste Runde des Digitalforums „Führen“ startet im Frühjahr 2019 wieder mit zwanzig Nachwuchsführungskräften aus Wirtschaft und Bundeswehr. Für Fragen zum Projekt oder zur Teilnahme wenden Sie sich bitte an jutta.wiedemann@uvb-online.de.

- Auf Xing teilen
- Auf Facebook teilen
- Auf X teilen
- Auf LinkedIn teilen

- Drucken
- Als PDF speichern

führen.digital



"take5"



Bericht der Bundeswehr

"take5: Zukunft gemeinsam gestalten" – Bericht der Bundeswehr zur Abschlussveranstaltung des Digitalforums "Führen"

Ihre Ansprechpartnerin im Verband