



Ihr kompetenter Ansprechpartner rund um Karriere und Beruf.

**Industrie 4.0 wird ohne Arbeit 4.0 nicht funktionieren
Neue Anforderungen an Führungskräfte in einer
digitalisierten Arbeitswelt**

Dr. Ulrich Goldschmidt, DIE FÜHRUNGSKRÄFTE-DFK



DIE FÜHRUNGSKRÄFTE - DFK

25.000 Mitglieder

Alle Branchen, deutschlandweit

vor Ort in Berlin, Essen, Frankfurt, Hamburg, Köln, München, Stuttgart

Eine Vollmitgliedschaft
für „Aktive“ Fach- und Führungskräfte
beläuft sich auf 220 € pro Jahr
und ist **steuerlich absetzbar.**

Sie haben damit
– ohne zusätzlichen Aufwand –
Anspruch auf alle Verbandsdienstleistungen
(einschließlich juristischem Service).

„Warum Deutschland die miesesten Chefs der Welt hat“

Heiner Thorborg
im



„Schluss mit der Nörgelei - Deutsche Chefs
sind besser als ihr Ruf“

Ulrich Goldschmidt

im



Was ist Führung?

Und was macht die „gute“ Führungskraft aus?

Sie hat **ERFOLG**

Führung ist kein Selbstzweck, sondern immer auf den unternehmerischen Erfolg ausgerichtet.

Führungskräfte werden also nicht für Führung, sondern für Erfolg bezahlt.

Für gute Führung wird man entlassen ...
wenn man keinen Erfolg hat.

- Leidenschaft**
- Beharrlichkeit**
- Keine Furcht vor Veränderungen**
- Fähigkeit zur Motivation**
- Komplexität reduzieren und
Transparenz schaffen**
- Sinn und Leidenschaft vermitteln**



Führung ist schwieriger geworden

Unsere Mitarbeiter sind heute

- besser ausgebildet**
- kritischer (insbesondere gegenüber althergebrachten Hierarchiestrukturen)**
- selbstbewusster**
- und verfügen über bessere Kommunikationsmittel**



Das macht Führung komplexer und schwieriger.

Erwartungen an eine Führungskraft im Social Media Zeitalter



Quelle: Prof. Dr. Thorsten Petry, Wiesbaden Business School, Hochschule RheinMain

Führungskräfte sind heute nicht mehr als „Oberspezialisten“ oder als „Macher“ gefragt

Die heutige Führungskraft hat im Idealfall die Rolle eines Fußballtrainers.



- Die Führungskraft muss die eigenen Mitarbeiter befähigen, eine optimale Leistung, individuell und im Team zu erbringen und dazu immer besser zu werden.**
- Führungskräfte müssen dafür die Bedingungen schaffen, insbesondere ein motivierendes Arbeitsklima.**

Frage:

Wenn wir in der digitalisierten Arbeitswelt kompetente Mitarbeiter in agilen Organisationen haben – Brauchen wir dann noch Führung? Brauchen wir dann noch Führungskräfte?

Das neue Gesicht von Führung Nicht weniger Führung, sondern andere Führung

- In fließenden (agilen) Organisationen würde „heroische“ Führung ins Leere stoßen**
- Es ist Zeit für non-heroic Leadership**
- Führung heißt Dienen. Dienstleistung an den Mitarbeitern**

- Operative Führung wird an Mitarbeiter und Teams abgegeben. Problemlösungskompetenz im Team wird Hierarchien ersetzen.**
- Vertrauenskultur statt Misstrauenskultur**
- Methode „Weisung & Kontrolle“ wird langsam zurückfahren**

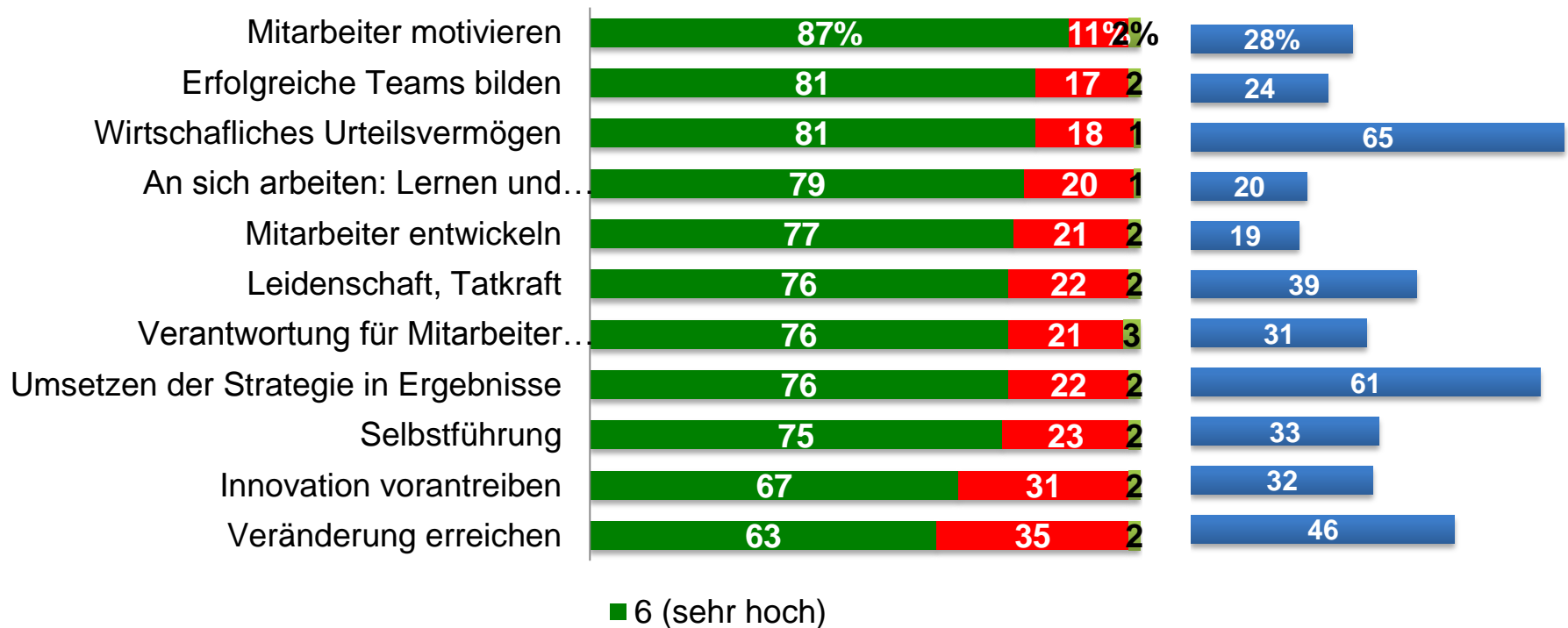
An die Stelle des Dreiklangs Befehl – Gehorsam – Kontrolle treten:

- Motivierendes Leadership
- Integrität
- Respekt
- Wertschätzung
- Vertrauen

DIE FÜHRUNGSKRÄFTE-DFK – Studie „Führung“ belegt Verbesserungspotential

- Mehr als 1.000 Führungskräfte befragt**
- In den Ergebnissen keine signifikanten Branchenunterschiede**
- In den Ergebnissen keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Unternehmensgrößen**
- Bedeutung von Führung wird in den Unternehmen noch nicht hinreichend wahrgenommen**

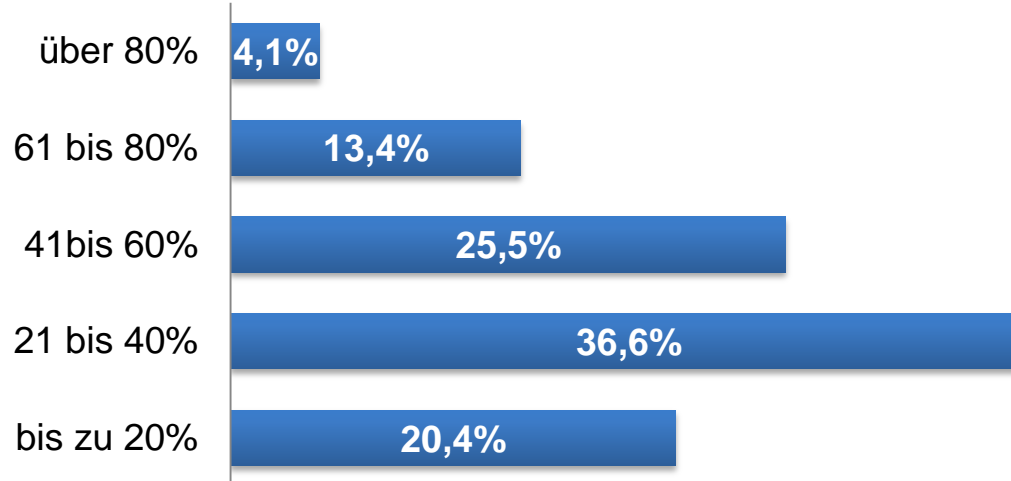
Was Führungskräfte für wichtig halten und beim Vorgesetzten wahrnehmen



Handlungsbedarf: Vorbereitung auf Führungsaufgaben ist unzureichend

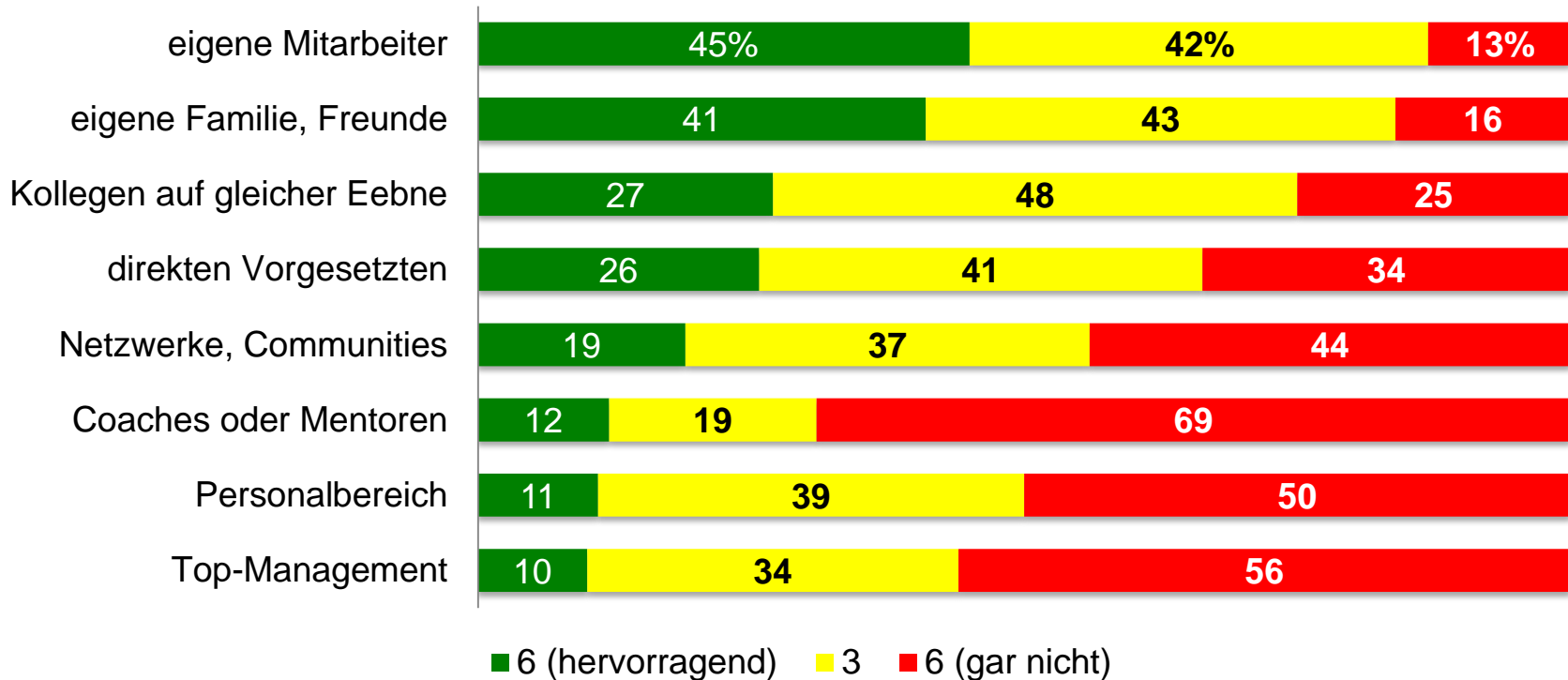
- Nur **32%** der Führungskräfte fühlen sich sehr gut auf ihre Führungsaufgabe vorbereitet.
- **41%** fühlen sich zumindest in Teilbereichen, **27%** aber überhaupt nicht vorbereitet
- Nur **38%** der Führungskräfte berichten vom Einsatz individueller Entwicklungspläne. **77%** halten diese aber für wichtig oder sehr wichtig.

Wie viel Ihrer Zeit verwenden Sie auf Führungsaufgaben?



Zitat: „Ich würde ja gerne führen. Aber ich muss ja auch noch arbeiten.“

Durch wen erfahren Sie bei der Wahrnehmung Ihrer heutigen Führungsaufgabe Unterstützung?



Wertschätzung wird als Motivationsinstrument noch zu wenig genutzt

- 66% der Führungskräfte werden von ihren Mitarbeitern sehr geschätzt.
- 55% der Führungskräfte werden von ihren Kollegen sehr geschätzt.
- Aber nur 46% der Führungskräfte erfahren Wertschätzung von ihrem direkten Vorgesetzten.

Das Prinzip „Nicht geschimpft ist genug gelobt“ ist OUT!

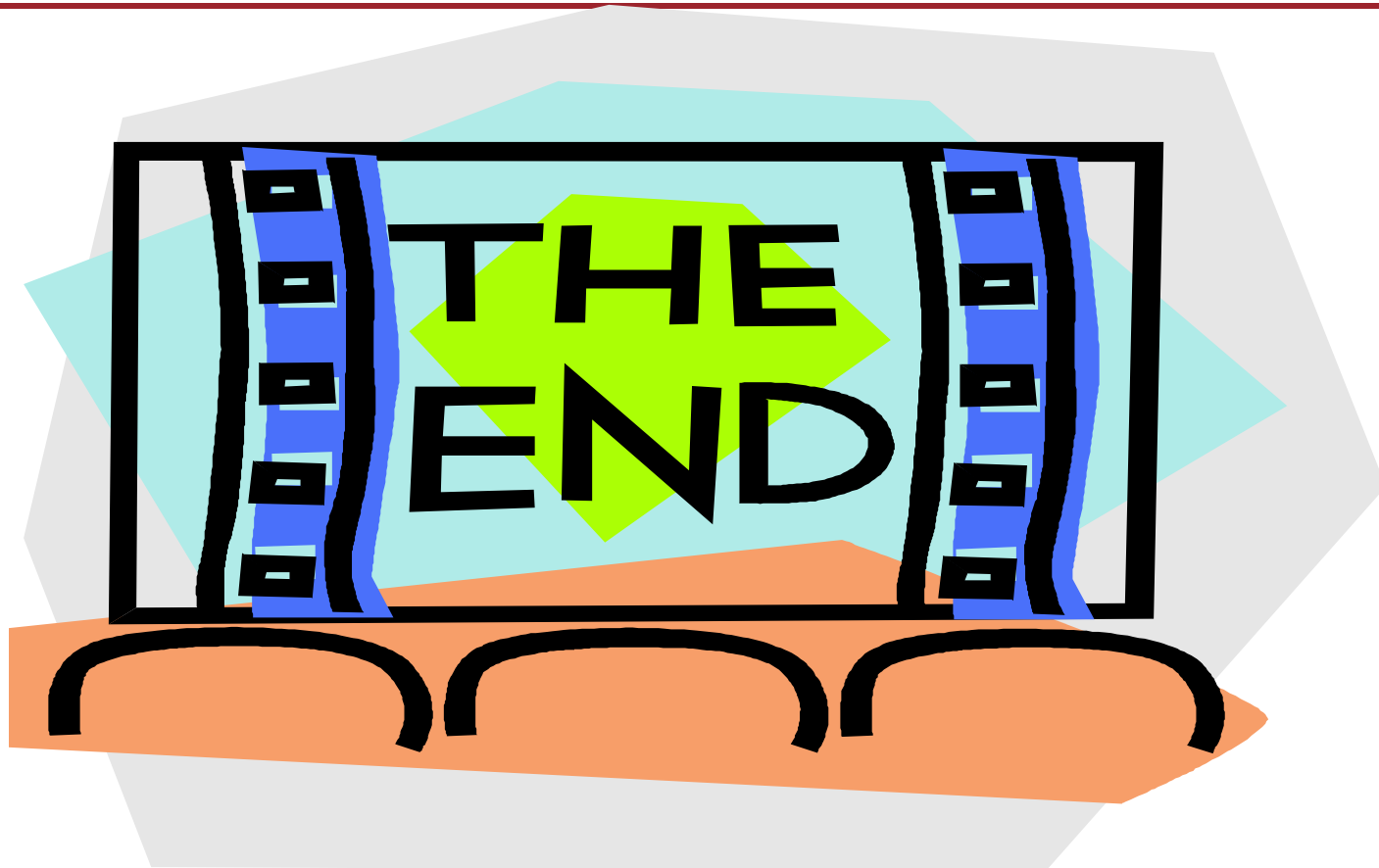
FAZIT:

Handlungsbedarf besteht in den Bereichen

- Vorbereitung**
- Unterstützung**
- Wertschätzung**

Das ist einfach, wenn wir anstelle von Strukturen wieder den Menschen in den Mittelpunkt rücken.

ENDE



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !