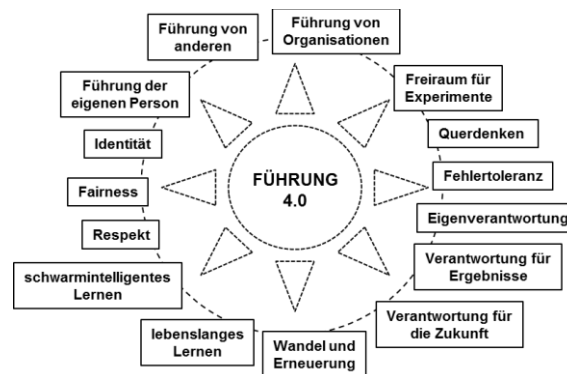


Die sogenannte „vierte industrielle Revolution“ entwickelt sich schneller als von vielen erwartet. Die Anforderungen an Führungskräfte sind damit deutlich gestiegen. Sie sollen extrem flexibel, außerordentlich leistungsbereit und zudem Personalentwickler sein. 81 Prozent der westlichen Manager spüren, dass die Herausforderungen für sie größer und ihre Arbeit dadurch schwieriger geworden ist.<sup>1</sup> Dementsprechend fühlen sich „Chefs“ überlastet. Die zentrale Frage ist, inwieweit unsere Führungspraxis mit den Entwicklungen im Business, am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft Schritt hält. Zwar redet man viel über Führung 4.0 – die Zahl derer, die das auch wirklich vorleben (können), ist jedoch noch überschaubar. Denn: Es fällt schwer, uns von dem, was in der Vergangenheit (mehr oder auch weniger) erfolgreich war, zu lösen und andere Wege zu beschreiten. Und oft fallen wir unter dem Druck eines VUKA-Kontextes zu schnell in die alten Muster zurück.

Die Konsequenzen können extrem sein. Nicht nur nimmt der Stress zu und führt zu „Performance below Expectations“ (Minderleistung) - „toxische“ Arbeitsumgebungen und Führungspraktiken führen sogar zu steigenden Todesfällen.<sup>2</sup> Verbesserungen beginnen bei jeder/m Einzelnen mit Führungsverantwortung – bei den Überzeugungen, im Verhalten, dem Umgang mit anderen und dem Verständnis für den strategischen Kontext sowie notwendige Veränderungen. Dafür braucht es nicht nur Intelligenz, sondern auch das Verstehen eigener Stärken, das Eingestehen der Schwächen und das Arbeiten an beiden.



In Bezug auf all das kann dieses Training oder Coaching ein sehr effektiver Weg sein, die Selbstwahrnehmung zu verbessern und Schwachstellen im Führungsalltag zu reduzieren. Dabei diskutieren, erkennen und reflektieren Sie insbesondere die folgenden Aspekte und setzen Ihre „Lessons learnt“ in Ihrer Führungspraxis um:

- Für Führung gibt es weder Standards noch Patentrezepte; es bedarf der Interpretation wie auch der Abstimmung mit den Stakeholdern unter Berücksichtigung der Notwendigkeiten im jeweiligen Unternehmen.
- Führung sorgt dafür, dass Mitarbeitende von einem gemeinsamen Ziel inspiriert und geleitet werden, um Werte für alle Stakeholder zu schaffen.
- Führung bedeutet vor allem, Mitarbeitende zu inspirieren und Motive anzubieten, um mit Engagement und Commitment den kollektiven Erfolg – heute wie auch in der Zukunft – sicherzustellen.
- Führung beruht auf Vorbild und Vertrauen – Empathie und Fairness sowie Klarheit und Orientierung sind dafür entscheidende Grundlagen.
- Führungskräfte wie Mitarbeitende brauchen Offenheit und die Bereitschaft, neue Wege zu gehen, dabei zu experimentieren und aus Fehlern zu lernen.

In 2020 führen wir dieses 1 + 1-tägige Training in Düsseldorf, Frankfurt a. M. und Leipzig durch. Weitere Details und Terminoptionen erhalten Sie unter <http://www.ilos-institut.de/kontakt.html> . Bei einem Coachingprozess entscheiden Sie selbst über den Schwerpunkt, den Ort und Termine Ihrer Wahl.

<sup>1</sup> Boston Consulting Group (2019). The Death and Life of Management (Survey). BCG September 2019

<sup>2</sup> Siehe vertiefend u.a. Pfeffer, J. (2018). Dying for a Paycheck: How Modern Management Harms Employee Health and Company Performance—and What We Can Do About It. Stanford Graduate School of Business; Unkrig, E. (2020). Mandate der Führung 4.0. Agilität – Resilienz – Vitalität. Springer