

Erfolgskriterien für moderne Führungskräfte

Erfolgreiche Unternehmen brauchen kreative, moderne Leistungen und nachhaltige Produkte. Die Organisation 2.0 zeichnet sich durch Innovationskraft, rasche Anpassungsfähigkeit an den Markt und soziale Verantwortung aus. Der Einzug der Generation Y in die Arbeitswelt bringt zunehmend soziale und gesellschaftspolitische Verantwortung. **Dieser Wandel fordert einen Perspektivenwechsel vom Top-Down zum Bottom-Up Prinzip in der Unternehmensführung.**

Nach einer Gallup-Umfrage von 2013 sind die Erwartungen der Nachwuchskräfte an ihre Führungskraft von vier Werten geprägt: Vertrauen, Mitgefühl, Stabilität und Hoffnung. **Die Integration dieser Werte in die Führungskultur ist ein wesentlicher Motivationsfaktor für die Generation Y.** Die Nachwuchskräfte sind jung, selbstbewusst und achten auf soziale Verantwortung und Werteorientierung am Arbeitsplatz. Die klassische Führungskultur stößt auf Unverständnis bei der Generation Y. **Voller Selbstvertrauen fordern sie das alte Konzept Führung heraus und rufen nach einem modernen Führungsstil.**

Die Generation Y und Z kommuniziert offen, kennt keine Scheu vor Hierarchien und legt Wert auf eine transparente Informationskultur. Der virtuelle Wissensaustausch und Vernetzung sind heute selbstverständlich. Das wollen die Mitarbeiter/innen auch im Unternehmen und in der Führungsebene sehen. **Hierarchien verlieren an Bedeutung und organisatorische Grenzen weichen auf.** Teammitglieder sind über die sozialen Netzwerke miteinander verbunden und kommunizieren grenzenlos. Die Teamarbeit ist von einem offenen Umgang mit Diversität und interkulturellem Verständnis geprägt. Entscheidungen werden im Team besprochen und argumentiert. **Der Teamleiter nimmt die Rolle des Weichenstellers und Moderators ein.** In der neuen Arbeitswelt inspirieren Führungskräfte mit Freude und vermitteln den Sinn an der Aufgabe.

Was bedeutet das für Führungskräfte?

Ihr Erfolg hängt von den Mitarbeiter/innen ab, d.h. die richtigen Mitarbeiter/innen im richtigen Job zur Bestleistung zu motivieren. Soziale Kompetenzen und das Erkennen der Talente, Bedürfnisse und Werte der Teammitglieder, zählen zu den wichtigsten Erfolgsmerkmalen von Führungskräften. Der Fokus liegt auf dem Fördern der Mitarbeiter/innen, dem Schaffen von entsprechenden Rahmenbedingungen zur Entfaltung der Potenziale und einer Vertrauensbasis für die Zusammenarbeit. **Damit wandelt sich die Rolle der Führungskraft vom Macher zum Dirigenten und Integrator.**

Welche Führungskompetenzen sind heute und in Zukunft erfolgskritisch?

Leadership wandelt sich von der Leistungs- und Zielorientierung zur Prozessorientierung und Beziehungsmanagement. Zu den Erfolgsfaktoren zählen soziale Kompetenzen, wie Kommunikationsfähigkeit, Beziehungsaufbau, Mitarbeitermotivation und Begeisterungsvermögen. Nur ausgeglichene und authentische Führungspersönlichkeiten sind als Vorbild glaubhaft. Voraussetzung dafür ist vor allem die Fähigkeit zur Selbstführung und die eigene Balance zu halten. **Die moderne Führungskraft braucht entsprechendes Selbstbewusstsein, Authentizität und Menschenkenntnis.**

Welche Studien gibt es zu modernen Führungskompetenzen?

In den USA haben die Kompetenzforscher John Zenger und Joseph Folkman eine Forschungsdatenbank zu Führungsqualitäten aufgebaut und Material von über 50.000 Führungskräften ausgewertet. Aus diesen Quellen haben sie fünf erfolgskritische Kompetenzbereiche für Führungskräfte definiert:

- Persönlichkeit, Authentizität, Ehrlichkeit und Integrität.

- Fachliche Fähigkeiten, Problemlösungskompetenz, Innovationsgabe, Offenheit für Weiterentwicklung.
- Ergebnis- und Zielorientierung, Verantwortungsbewusstsein.
- Soziale Kompetenz, wie kommunizieren andere zu inspirieren, zu fördern und eine Beziehung aufzubauen und zu pflegen.
- Change Kompetenz, strategisches Denken, andere für Veränderungen zu gewinnen.

Fachliche Qualifikationen sind in den Kompetenzbereichen integriert, spielen jedoch keine Hauptrolle in der Effektivität von Führung. **Eine spezielle Qualität kennzeichnet besonders erfolgreiche Führungskräfte: die Fähigkeit Mitarbeiter/innen zu inspirieren und zur Höchstleistung zu motivieren.** Die Entwicklung dieser Kompetenz zeigt den größten Effekt auf das Engagement der Teammitglieder und die Ergebnisse im Unternehmen.

Zenger und Folkman setzen bei der Weiterentwicklung von Führungskompetenzen auf die individuellen Stärken der Menschen („Strength Based Leadership“). Nach ihren Studien zeigt sich die Wirkung bei der Ausweitung der persönlichen Stärken viel positiver und zielführender als bei der Korrektur von Schwächen. Störende Schwächen werden ausgeglichen, können aber selten in eine Stärke umgewandelt werden.

Wie gelingt die Weiterentwicklung für moderne Führungskräfte?

Erfolgreiche Führungskräfte wissen, was sie besonders gut können und wie sie diese Kompetenzen gezielt einsetzen können. Daher liegt die Priorität in der Führungskräfteentwicklung auf dem Erkennen der individuellen Qualitäten. Durch das Erforschen der eigenen Persönlichkeit und Handlungsweisen stärkt sich gleichzeitig die

soziale Kompetenz im Umgang mit anderen. Persönlichkeitsprofile, wie der Golden Profiler of Personality ([GPOP](#)), ermöglichen einen strukturierten Zugang zur Selbstreflexion und erleichtern das Entdecken der spezifischen Stärken und Verhaltensweisen.



Zusätzlich ergänzen professionelles Feedback und unternehmensinterne 360° Instrumente die Bandbreite an Rückmeldungen. Die höchste Wirksamkeit bei der Weiterentwicklung gelingt über eine Kombination von erfahrungsorientiertem Lernen on the Job und speziellen Workshops begleitet von individuellen Coaching zur Umsetzung in den Alltag.

Moderne Führungskräfte sind weder perfekt noch Alleskönner, sondern kennen sich selbst und ihre „Marke“:

- Sie wissen und nutzen ihre eigenen Stärken, und pflegen ihre Balance.
- Sie kennen die Talente ihrer Mitarbeiter/innen, fördern und integrieren sie in ihrem Team.
- Sie schaffen Raum für die Erwartungen der Mitarbeiter/innen und sorgen für soziale Verantwortung und Werteorientierung im Unternehmen.

Neu: „Potenziale erkennen und fördern“, Workshops und Coachings für Führungskräfte. **Gerne erstelle ich ein passendes Angebot.**

Ich freue mich auf eine Kontaktaufnahme: contact@isabella-dinstl.com.