

## Weil Führung sich ändern muss...

Utl.: Jetzt im Buchhandel: Ein Reiseführer in die Zukunft der Führung in neuen Organisationsformen =

Wien (OTS) - Chefs und Vorgesetzte werden in Zukunft anders arbeiten, anders führen und vor allem anders denken als bisher. Wie reagieren Führungskräfte auf die Forderung nach mehr Demokratie, Selbstorganisation und Agilität, die sich aus den Folgen der Digitalisierung, der Internationalisierung und den Ansprüchen der neuen Generationen im Arbeitsleben ergeben? Das haben die Hernstein-Autoren Eva-Maria Ayberk, Lisa Kratzer und Lars-Peter Linke Führungskräfte aus verschiedenen Branchen, Organisationsformen und Unternehmenstraditionen gefragt. Ergebnis ist eine Bestandsaufnahme der Führungsaufgaben für die Zukunft, die sich an der gelebten Praxis orientiert. Erschienen im Springer Gabler Verlag (184 Seiten, 29,99 Euro)

Für das Buch haben die Autorinnen und der Autor Konzerne, Start-ups und Familienunternehmen besucht. Sie waren in der Startup-Szene Berlins und Wiens ebenso unterwegs wie in Graz, Zürich und Hamburg. Herausgekommen ist ein Führungskompendium, das auf Erfahrungen des StartUps Soulbottles mit 20 Mitarbeitern ebenso aufbaut wie auf denen des Suchmaschinenanbieters Google mit etwa 65.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Zwtl.: Führung bleibt anders: Inventur der Führungsaufgaben

Führung wird es immer geben und Führungskräfte werden mehr denn je gebraucht. Aber ihr Aufgabenkatalog sieht ganz anders als früher. Manche Aufgaben, die früher für das Selbstverständnis der Führungskräfte von existenzieller Bedeutung waren, werden heute an Mitarbeiter und Teams übertragen: Zum Beispiel das Einstellen und Bewerten von Mitarbeitern, das mehr und mehr als Peer-Recruiting und Peer-Evaluation organisiert wird. Auch viele andere Entscheidungen werden in den großen wie in den kleinen Unternehmen mehr und mehr dezentral getroffen. Dafür nehmen die Bedeutung und der Zeitaufwand für andere Führungsaufgaben zu. Zum Beispiel die Sicherung der Prozessgerechtigkeit: Führungskräfte müssen die Mitarbeiter so weit wie möglich in die Entscheidungsprozesse einbeziehen und die Gründe für Entscheidungen offen und transparent gestalten. Und vor allem:

Sinnstiftung und die Arbeit am Purpose, der Definition des Unternehmenszweckes, aus dem sich alle Entscheidungen und Handlungen eines Unternehmens ableiten und begründen lassen.

Zwtl.: Kein „Weiter wie bisher“

„Wenn Führung erfolgreich sein will, muss Führung sich verändern. Dabei geht es nicht um Defizitbehandlung oder simple Korrekturen. Führungskräfte müssen vorangehen und sich wandeln, um die Organisation zu bewegen“, lautet das Fazit des Buches. Voraussetzung allen Wandels ist die Einsicht, dass sich angesichts disruptiver Umbrüche in Wirtschaft und Gesellschaft ein „Weiter wie bisher“ von selbst verbietet. Führungskräfte müssen sich das Arbeiten an der Organisation zur Hauptaufgabe machen. Der erste Schritt ist eine Inventur der Führungsaufgaben. So können Führungskräfte sich entlasten, Prioritäten setzen und Führungsaufgaben neu verteilen.

~

Rückfragehinweis:

& Kontakt:

Hernstein Institut für Management und Leadership

Dr. Lisa Kratzer

+43/1/514 50-5630

[lisa.kratzer@hernstein.at](mailto:lisa.kratzer@hernstein.at)

~

Digitale Pressemappe: <http://www.ots.at/pressemappe/4308/aom>

\*\*\* OTS-ORIGINALTEXT PRESSEAUSSENDUNG UNTER AUSSCHLISSLICHER  
INHALTLICHER VERANTWORTUNG DES AUSENDERS - WWW.OTS.AT \*\*\*

OTS0138 2017-01-10/16:50

101650 Jän 17

Link zur Aussendung:

[http://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20170110\\_OTS0138](http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20170110_OTS0138)