



Führung der Zukunft – mit Herz, Sinn und Verstand

Ist Unternehmensführung möglich, ohne Menschen wirklich zu mögen? So selbstverständlich eine rein rationale Herangehensweise erscheint, so differenziert sehen Motive und gängige Praxis aus.

Ein Unternehmer oder eine Unternehmerin verfolgt das Ziel, ökonomische Werte zu schaffen, Umsatz zu generieren und Gewinn zu erzielen. Eine langfristige Wertsteigerung setzt voraus, dass die Steuerung des Unternehmens durch die Führungskräfte in der Interaktion mit Menschen erfolgreich verläuft.

Die Art und Weise, wie der Unternehmer und die Führungskräfte ihre Fähigkeiten, Talente und ihre Persönlichkeit einsetzen, steht in direkter Korrelation zur Unternehmenswertentwicklung.

Was aber macht die Zukunft aus? Es ist die innere Haltung der Führungskraft, die Orientierung gibt, und ihre persönliche Autorität, die weit über die fachliche Autorität hinaus strahlt. Ihre Werte und Prinzipien als Teil ihrer persönlichen Identität sind in der Führungsrichtungweisend und helfen dabei, gute und fundierte Entscheidungen zu treffen.

Die Bedeutung von Werten und Fakten

Immer noch herrscht häufig die Meinung vor, dass Unternehmen über Zahlen, Daten, Fakten geführt und gesteuert werden müssen. Gefühle und Intuition gelten im Management eher als überflüssig.

Viele Unternehmen, die Anfang des 21. Jahrhunderts ihr hundertjähriges oder noch längeres Bestehen feiern konnten, wurden jedoch von dem Grundgedanken geprägt, das Gemeinwohl zu achten, Mitgefühl zu zeigen und schwächere Mitglieder der Gesellschaft zu unterstützen. Diese Grundsätze scheinen ein wenig aus der Mode gekommen.

Wer Fürsorge besitzt, wird Menschen mögen – mit all ihren Stärken und Schwächen, ihrem Enthusiasmus und ihrer Zerrissenheit. Er sorgt sich um das Wohl des Anderen, übernimmt Verantwortung für die Sache und den Menschen. Das braucht Zeit und macht Arbeit.

Warum sollte eine Führungskraft das auf sich nehmen?

Wissen ist Macht, Leidenschaft ist der Motor. Aber der Mensch ist der Transmissionsriemen, um beides zu verwirklichen. Wo immer er nicht funktioniert oder gar gerissen ist, herrschen Stillstand, Verbitterung und Selbstbezogenheit. Wo immer er funktioniert, erleben wir die Menschen als Treiber von Entwicklung, Evolution und Wert-erzeugung.

Wofür arbeiten wir eigentlich?

Unternehmen brauchen heute einen klar erkennbaren Sinn, so das Ergebnis einer jüngsten Studie, die unter anderem die Onlineplattform StepStone durchgeführt hat. Wofür arbeiten wir eigentlich? Selbstverständlich arbeiten wir auch für Geld, aber es geht um viel mehr.

Selbst aus der Wirtschaft kommend, haben wir, die Autorinnen dieses Artikels, die tiefgreifende Sehnsucht nach einem erfüllenden Leben und Berufsleben von Jahr zu Jahr stärker empfunden. Warum tun wir, was wir tun? Unsere geburtenstarken Jahrgänge haben lange auf Fleiß und Ehrgeiz gesetzt, um einen adäquaten Arbeitsplatz zu bekommen und den erwünschten Aufstieg zu sichern – für den wir dann viel bis alles getan haben. Das Lebensbriefing „Schneller,



höher, weiter“ hat uns spätestens in unseren Vierzigerjahren endgültig erreicht. Dann die Frage: „Warum das Ziel, viel Geld zu verdienen?“ Ohne Antwort zieht das vielen Ehrgeizigen den Stecker, und manche bis dahin scheinbar unerschöpfliche intrinsische Motivation löst sich auf.

Unsere Kinder haben nicht mehr das Ziel, den Wohlstand ihrer Eltern zu übertreffen. Das Lebensgefühl einer ganzen Generation ändert sich gerade gravierend. Besser leben statt mehr haben, so beschrieb der Zukunftswissenschaftler Horst Opaschowski die neue Leitlinie des Lebens schon vor einigen Jahren. Dabei rangiert der Wunsch, eine bessere Gesellschaft zu schaffen sowie in einer intakten Umwelt zu leben, ziemlich weit oben, verbunden mit der Sehnsucht nach Wohlergehen und einem „gelingenden Leben“ mit intakten Lebensbeziehungen zu Familie und Freunden.

Will ein Unternehmen auch in der Zukunft noch bestehen, muss es seine Entscheidungsmatrix erweitern, die Sehnsucht nach einem gelingenden Leben ernst nehmen und Fürsorge praktizieren. Es muss auf die Frage nach dem Sinn des Unternehmens und des einzelnen Arbeitsplatzes Antworten formulieren. Dann wird sich der Erfolg von selbst einstellen. Historisch ist dies evolutionär und der nächste Schritt der Aufklärung auch in der Arbeitswelt.



Gut zu wissen

Der Wert von Unternehmen wird durch das Verhalten seiner Führungskräfte bestimmt:

- Eine Führungskraft sollte Menschen mögen, um ein Unternehmen nachhaltig zu steuern
- Ohne einen Sinn- und Visionsdialog werden Führungskräfte den Nachwuchs weder motivieren noch binden können
- Werte und Prinzipien der Führungskräfte prägen diesen Dialog und die zukünftigen Kulturen

Dorothee Martens-Hunfeld

Vorstandsvorsitzende Stiftung Mensch

BVMW-Mitglied

www.stiftung-mensch.com



Michaela Bürger

Michaela Bürger Consulting

BVMW-Mitglied

www.mb-consulting.de

