



Der Berufsverband  
für Training, Beratung  
und Coaching

News  
& Facts

## Die Zukunft der Führung,

liebe Leserin, lieber Leser,

ist für mich sehr spannend und noch ungewiss. Wenn sich Menschen auf Augenhöhe begegnen und selbstbewusst Verantwortung für sich, ihre Entwicklung und ihre Handlungen übernehmen, dann haben wir eine Art „Schwarmführung“ ohne eine klassische Über- und Unterordnung. Das ist für mich ein erstrebenswertes Zielfoto.

Es setzt voraus, dass Menschen mit Freude Verantwortung für sich und ihre Entwicklung übernehmen. Das wiederum erlebe ich noch nicht so oft. In vielen Unternehmen treffe ich auf Mitarbeitende – und Führungskräfte – die gerne die Verantwortung auf andere verlagern (Dann werden Schuldfragen gestellt statt Lösungen zu suchen). Hier setzt mein Gedanke an: Wie gelingt es den Expertinnen und Experten in Personalentwicklung, Training, Beratung und Coaching, die Mitarbeitenden für eine solche Verantwortungsübernahme zu gewinnen?

Viele Unternehmen haben durch Regeln und noch mehr Regeln dafür gesorgt, dass auch der letzte Funke Verantwortung durch die Tür verschwunden ist. Auch, wenn in den Unternehmensleitbildern immer wieder vom „mitdenkenden Mitunternehmer“ die Rede ist. Ist jeder Mensch gleichermaßen verantwortungsbereit? Nein, sicher nicht. Und da eben setzt die Entwicklung an, um den Mitarbeitenden zu helfen, hier einen intensiveren Zugang zu finden.

Stellen Sie sich bitte einmal vor, es gelingt, dass in einem Räderwerk alle Zahnräder auch über einen eigenen Antrieb verfügen, wie viel leichter wäre dann vieles? Nun, genau darum geht es: mit mehr Leichtigkeit und Freude zum Erfolg zu gelangen.

### **Schaffen wir dann die „klassische Führung“ ab?**

Sie wird sich deutlich verändern. Je besser es gelingt, dass alle Mitarbeitenden selbst Verantwortung übernehmen, umso mehr „Führungskräfte“ gibt es, die sich selbst führen. Voraussetzung dafür ist aus Unternehmenssicht noch mehr Klarheit über die Vision, die Strategie und die Wege zur Realisierung, zusammengefasst also noch mehr Orientierung. Wenn diese Themen – und da wird es Führungsgremien benötigen, die mehr Mitarbeitende integrieren – geklärt sind, dann kann die Selbstführung der Mitarbeitenden helfen, den Erfolg der Unternehmen nachhaltig zu sichern.

Die Zukunft der Führung liegt damit in noch mehr Händen. Ein Beispiel gefällig? In meinem Unternehmen (das ich gemeinsam mit einer Geschäftspartnerin führe), der Tatkraft GmbH, haben wir vor rund drei Jahren ein Unternehmen auf dem Weg begleitet, eine größere Abteilung ohne klassische Führung aufzustellen. Die Verantwortung wurde auf alle Mitarbeitenden übertragen – und damit auch auf jede/n einzelne/n. Ende letzten Jahres haben wir die Ergebnisse der psychischen Gefährdungsbeurteilung in diesem Unternehmen präsentiert. Diese Abteilung zeigte die besten Ergebnisse. Es ist nur ein Beispiel, stimmt – und es zeigt, dass dieser Weg ein möglicher ist.

Wie denken Sie darüber? Ich freue mich über Ihre Meinung an [info@bdvt.de](mailto:info@bdvt.de).

Herzlich grüßt Sie

Ihr  
Stephan Gingter  
Präsident BDVT e. V.