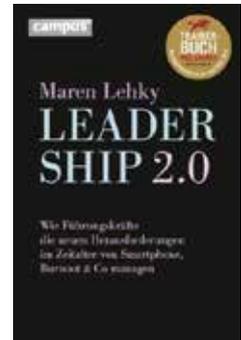


Für Sie gelesen

Aktuelle Bücher für Leadership, Personalmanagement und Training

Autor: **Lehky, Maren**
Titel: Leadership 2.0. Wie Führungskräfte die neuen Herausforderungen im Zeitalter von Smartphone, Burnout & Co managen.
Jahr: 2011
Verlag: Campus
Umfang: 232 Seiten
ISBN: 978-3-593-39372-8
Web: www.campus.de



Virtuelle Welt

Ich gebe zu, ich verspürte Widerstand gegen Facebook, Twitter, Xing et al. Aber ich habe mir geschworen, nicht einer derjenigen zu sein, die etwas verfluchen ohne es zu kennen oder zumindest ausprobiert zu haben. Also erstellte ich einen Account, setzte ein paar Bilder hinein und gewann im Nu neue Freunde! Auch mein Smartphone erlaubt mir jederzeit und überall Kenntnis dessen, was bei meinen neuen Freunden so alles passiert, was sie gerade machen und was sie gerne machen würden. Immer wieder ertappe ich mich, das als jugendlichen Jux abzutun. Je mehr ich mich damit befasse merke ich, dass sich hier viel mehr abspielt. Damit meine ich nicht «versteckte» Manipulationen, Wahlkampf, Propagandaversuche als unschuldige Beiträge zu tarnen. Es ändert sich viel grundlegender: Menschen können Unbekannte an Ihrem Leben teilhaben lassen und genießen das. Sie produzieren die Inhalte selbst und zwar gratis. Ihr Lohn ist die Freude am Teilen und beteiligt zu sein. Das hätte ich von der «Konsum-Generation» nicht erwartet. Gleichzeitig werde ich manchmal das ungute Gefühl nicht los, dass sich hier Realität und Fiktion in einer Weise verbinden, die gefährlich werden könnte. Meine Gefühle ändern sich dauernd. Widerstand wechselt sich mit Faszination ab, Bewunderung mit Unverständnis. Ich habe nicht alles verstanden und schon gar nicht durchschaut, etwas habe ich aber begriffen. Dieser machtvolle Wechsel in der Art und Weise, wie wir mit der Kommunikationstechnik und mit den Menschen umgehen wird mit 2.0 betitelt.

Die Konsequenzen der neuen Informationstechnologie sind auch in der Arbeit nicht zu übersehen. Hier ist vor allem das Smartphone allgegenwärtig. Wir lassen ihm alle Freiheiten und es nutzt sie aus. Dass die ständige Erreichbarkeit nicht nur sein Positives hat, haben wir auch längst gemerkt und es ist auch kein Geheim-

nis, dass die Zahl der psychosomatischen Erkrankungen rapide zunimmt. Reiner Zufall? Wohl kaum!

Wie Führungskräfte mit diese Herausforderungen umgehen, möchte ich gerne wissen, genau so, wie es der Untertitel verspricht. Ich bin guter Dinge, dass das der Autorin mit ihrer jahrelangen Erfahrung als Personalleiterin, Geschäftsleitungsmitglied, Beraterin und Trainerin gelingen kann.

Zu Struktur und Inhalt

In der Einleitung beschreibt Maren Lehky, wie es zur heutigen Situation gekommen ist. Sie zeichnet ein Bild der momentanen Arbeitswelt, das vor allem beängstigend ist: Im Zentrum steht dabei die fehlende Loyalität der Unternehmen mit ihren Arbeitgebern, die sich in Entlassungen, Lohndumping aber auch in der boomenden Zeitarbeit zeigt. Das alles führt zu neuen Aufgaben der Führungskraft, die weit über die ursprünglichen Lehrbuchdefinitionen von Führung hinausgehen. Die neuen Rollen der Führungskräfte beschreibt sie mit je einem der folgenden 8 Kapitel.

Der Aufbau der Kapitel ist jeweils identisch: Nach dem heutzutage schon fast üblichen Zitat zum Thema wird es gleich sehr anschaulich. Ein Fallbeispiel verdeutlicht, worum es der Autorin hier geht. Im folgenden Kapitel wird die Ausgangslage mit Facts unterstrichen. Davon werden die zentralen Führungsfragen abgeleitet. Maren Lehky arbeitet anschließend die Kernelemente heraus, wobei sie sich insbesondere auf Presseartikel und Experten in den jeweiligen Themenbereichen bezieht. (Will man in der zitierten Primärliteratur nachschauen, vermisst man allerdings öfters die entsprechenden Hinweise. Dafür lesen sich die Kapitel flüssig und man erhält viele untermauernde Zahlen.) Es folgt der

Abschnitt mit den Empfehlungen, abgerundet von einem Fazit mit den wichtigsten Tipps.

Das Führen wird nach Lehky ganz sicher nicht einfacher. 8 Rollen gilt es zu beherrschen, jede als Konsequenz dieser 2.0-Welt. Weil heute Menschen an genau der gleichen Arbeit mit ganz unterschiedlichen Anstellungsverträgen arbeiten, muss der Vorgesetzte vor allem für Menschlichkeit sorgen. Diese These ist zentral und begegnet uns immer wieder. Aber - wie ist man menschlich ohne persönlichen Kontakt? Mit Internet und Smartphones sind wir zwar ständig erreichbar, durch die Informationsflut haben wir aber kaum noch Zeit, miteinander in Ruhe zu sprechen. Mit Vorbild und Spielregeln soll dem zu Leibe gerückt werden, der Chef ist Dirigent. Um den «Taubenschlag» zu führen, werden wir in die Teamrollen (Belbin) und die Teamphasen (Tuckmann) eingeführt. Interdisziplinäre, interkulturelle und altersdurchmischte Teams verlangen vor allem Offenheit und angemessene Abläufe.

«Der Vorgesetzte muss vor allem für Menschlichkeit sorgen.»

Im «war for talents» ist ein exzellenter Ruf wichtig, der Chef ist Werbeträger. Für die «digital natives» ist er der Mentor. In diesem Kapitel erfährt man einiges über die Facebook-Generation, deren Ideen und Beweggründe. Die intensive Auseinandersetzung mit den jungen Mitarbeitern ist für diese neue Führungsrolle unerlässlich. Auch dafür, sie und die anderen Mitarbeiter durch die immer turbulenteren See zu manövrieren. Ein Streifzug

durch die Ideen des Change Management geben einen ersten Überblick in das weite Feld des Führens in und von Veränderungsprozessen. Veränderungen führen häufig zu persönlichen Krisen. Achtsamkeit ist hier gefragt; der Chef erhält die Verantwortung «Hüter der Energie» zu sein. Damit ist insbesondere auch die eigene Energie gemeint, wie das nächste Kapitel verrät. Ein gelungenes Schlusskapitel rundet das Buch im Stile eines Management Summary's ab.

Zusammengefasst

Wer Leadership 2.0 mit der Erwartung liest, die Essenz der Führung im Internet-Zeitalters pragmatisch, umfassend und in verdaubaren Dosen verabreicht zu bekommen, wird enttäuscht werden. Maren Lehky geht ein heikles Thema mutig an und versucht, den Leser/die Leserin in einem süffigen und klaren Stil mit den nötigen Facts und Fragen zu versorgen, damit er/sie sich ein eigenes Bild machen oder sein/ihr bestehendes Bild der manchmal verwirrenden Verhältnisse schärfen kann. Die Tipps im Buch helfen über die ersten Hürden hinweg, entlasten die Führungskräfte aber nicht davon, die Veränderungen, die mit den Ziffern 2.0 zusammengefasst werden, weiter zu beobachten und zu verinnerlichen. Nur so können sie ihren eigenen Veränderungsprozess als Grundlage für die persönliche Leadership-Fitness der Zukunft gestalten.

Gelesen von:

Dr. oec. HSG Philipp Mähr
Goethestrasse 70
9008 St. Gallen
philipp.maehr@maehrconsulting.ch
0041 71 244 95 09

