

Deutschland braucht „neues“ Führungsdenken und Handeln

Fast zweidrittel der Mitarbeiter kündigen wegen schlechter Führung. Männer wie Frauen gleichermaßen (Studie JobCloud 2014). Schlechte Führung vernichtet Motivation und Ideen. Deutschland hat aber nichts, als den Rohstoff „Wissen und Bildung“ seiner kreativen Arbeitskräfte. Wir können also als führende Industrienation anderen Ländern helfen (auch südeuropäischen, asiatischen und afrikanischen Ländern) dass sie sich entwickeln, klimafreundlich und gut leben und Arbeitsplätze schaffen. Obwohl wir anderen immer ein Stück voraus sind, tun wir uns sehr schwer, weil wir Wirtschaft nur als hochrentierliche Kapitalwirtschaft verstehen und unsere Führungskräfte nicht zukunftsgerecht und ethisch-ökologisch weiterbilden. Innovation darf bei uns nichts kosten. Branchen (wie Banken, Bau, Energie, Fahrzeuge/Schiffe, Flugverkehr, Infrastruktur, Versicherer, etc.) fordern „eiskalt“ vom Staat Subventions-Milliarden, ansonsten machen sie keine Anstalten die Umwelt nachhaltig zu verbessern.

Die Studie „Edelmann Trust Barometer“ die am Weltwirtschaftsforum Davos 2017 vorgestellt wurde, hat ermittelt, dass das Vertrauen der Menschen in die politischen und wirtschaftlichen Institutionen stark erodiert. Politikern und Managern wird immer weniger (zu)getraut. Die Mehrheit der Menschen glaubt inzwischen, dass das „System“ nicht mehr funktioniert und dass „die da oben“ korrumpt sind. Das schlimmste ist, dass sich die meisten Führungskräfte nur 1-2 Tage i. J. fortbilden. Weiterentwicklung wird dabei als notwendiges Übel betrachtet. Als Gründe werden genannt: „Zu wenig Zeit, ... ich bin genug gebildet“. Z.B. ist aus dem „ehrabaren Kaufmann“ in diesem Wirtschaftssystem der „Vorteilsnehmer auf Kosten anderer“ geworden (es gibt auch Ausnahmen!).

Es ist allerhöchste Zeit, dass wir starke Reformer bekommen, die für den dringend notwendigen Wandel sorgen. Die Deutschen müssen sich bewusstwerden, welche verheerenden Konsequenzen **Risikoscheue** hat. Auch werden keine Veränderungen/Neuerungen von Mitarbeitern erbracht werden, die mit prekären „Dumpinglöhnen und Arbeitsbedingungen“ abgespeist werden (siehe Kommunen, Kindergärten, Kirchen, Krankenhäuser, (Hoch-)Schulen, Öffentliche Verwaltung und Dienstleistung, etc.) Das Prinzip „Verantwortung“ für die kommenden Generationen gilt nicht nur für vermiedene Risiken, sondern auch für vertane Chancen.

Eine Wirtschaft, die zu wenig in umweltadäquate Produkte, Produktionsverfahren und Lösungen investiert, 360-Grad-Weiterbildung nicht am demographischen und gesellschaftlichen Wertewandel festmacht und die Unternehmenskulturen durch Arbeitsverdichtung „verrohen“ lässt, verliert über kurz oder lang die **Solidarität und das Engagement** ihrer Mitarbeiter bzw. Bürger. Folgen sind dann u.a. starke Soziale-, Qualitäts- und Werteeinbrüche, wie z.B. Preis-, Produkt-, Compliance-Manipulationen und populistische Rechtsrutsche im Bürgertum.

Der Kern des Problems liegt wohl darin, dass eine Konzentration auf das Wissens- und Innovationsmanagement vielen Firmen und Dienstleistern weniger dringlich erscheint. So werden **Investitionen in die Zukunft** (wie Digitalisierung, Lebenslanges Lernen, interdisziplinäre Vernetzung, Complianceorientierung, etc.) nicht honoriert – sondern mindern vor allem Gewinn und Rendite.

Frage an den Leser: Warum sollen sich nachfolgenden Generationen um Klima und Ressourcen-/ Lebensmittelverschwendungen bzw. Recycling sowie Umweltschutz Gedanken machen, wenn die heutige Führungsriege nur wenig Motivation zur state-of-the-art Weiterbildung und Persönlichkeitsentwicklung zeigt. Siehe Universität St. Gallen Executive Education Report (SEER) www.es.unisg.ch/seer.

Bei der Eroberung des Weltmarktes nehmen sich zwischenzeitlich unsere globalen Wettbewerber eine Kernbranche nach der anderen vor. In den 80/90er-Jahren waren es Unterhaltungselektronik- / Chip- / Telefon- / Mobilfon-, Schiffe, heute die Fahrzeug-, IT/ Kommunikations-, Medizin-, Solar-Industrie, morgen die Bio-, Energie-, Maschinenbau- und Umwelttechnik, u.s.w.

Für unsere Volkswirtschaft bleiben in 10-20 Jahren nur noch die „Krümel“ übrig, weil die ehrlichen, risikobereiten Unternehmer ausgestorben sind. Den Rest machen dann finanziell starke Global-Player und Hedgefonds unter sich aus. Mittelständische Firmen kämpfen weiter im Preiswettbewerb, auch um die adäquaten (ITK-) Experten und Führungskräfte und / oder werden vermehrt von ausländischen (auch chinesischen / indischen) Investoren gekauft. So verlieren wir alle... wenn wir nicht radikal neu denken.

„Überkommene Geschäftsmodelle, sagt der ehemalige Vorstands-Vorsitzende von SAP, Jim Hagemann Snabe (51), können in Zeiten des digitalen Wandels schon über Nacht obsolet werden...“
(Siemens Bilanzpressekonferenz, am 01.02.2017)