

09.2019 | „Ausbruch aus dem Silo wagen“
AHGZ

„Ausbruch aus dem Silo wagen“

GASTBEITRAG

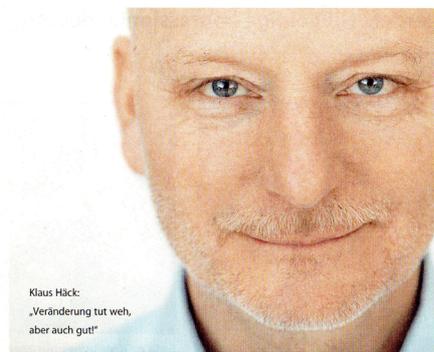
Von Klaus Häck, Professional Coach, Agentur Hommequadrat, Wuppertal, und Mitglied im FCSI-Beirat Wissen und Bildung.



Es gibt Führungskräfte, die mich als Coach begeistern und mit denen ich gern und angeregt diskutiere. Im Regelfall sind es erfolgreiche Führungskräfte. Sie sprechen von ihrem Unternehmen und nicht über es. Sie arbeiten am und nicht im Unternehmen. Sie sind in der Lage, scharf zu analysieren und pragmatisch zu entscheiden. Dabei gelingt es ihnen auch, empathisch auf Emotionen einzugehen und Menschen zu entwickeln. Sie sind jederzeit in der Lage, sich einer neuen Situation anzupassen und kreativ daran zu arbeiten.

Diese Multi-Fähigkeiten lernten diese Führungskräfte (bisher) nicht an einer Hochschule. Nein, sie haben erkannt, dass die Welt sich verändert, und dass es auch in ihrer Verantwortung liegt, sich das breite Wissen selbst anzueignen.

Ihre Kernkompetenzen: Reflektionsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Neugier. Sie arbeiten wie Unternehmer, die die Positionierung ihres Unternehmens am Markt stets überprüfen und sind auch im digitalen Wandel erfolgreich.



Klaus Häck:
„Veränderung tut weh,
aber auch gut!“

Foto: Hommequadrat

Die künstliche Intelligenz (KI) beeinflusst schon heute weite Teile unseres Marktes. Sie kann viele Dinge sehr gut. Was sie (noch) nicht kann, ist analytische, kreative und soziale Aspekte in Zusammenhang bringen und interpretieren beziehungsweise erklären. In der Hospitality-Branche brauchen wir diese Zusammenhänge jeden Tag, um erfolgreich zu sein – eine echte Führungsaufgabe.

Mit zunehmender KI werden Führungskräfte gezwungen, mit Gruppen von unterschiedlichen Spezialisten zurechtzukommen, um aus deren Input Zusammenhänge zu

entwickeln und bestmögliche Entscheidungen zu treffen. Das bedeutet: Führungskräfte sollten zumindest alle Systeme im Unternehmen grundlegend verstehen und gleichzeitig über analytische, kreative und soziale Kompetenzen verfügen. Wie wollen Sie ansonsten die Spezialisten führen?

Meine Erfahrung lehrt mich, dass ein Großteil der zukünftigen Führungskräfte darauf nicht vorbereitet wird. Ausbildung plus Bachelor oder Hofa verbunden mit einer Spezialisierung und gesammelter Berufserfahrung sind (im Idealfall) die Basis. Ab dann geht es erst rich-

tig los. Und los bedeutet, die Entwicklung zukünftiger Führungskompetenz liegt in der Verantwortung der Führungskraft und des Unternehmens. Dazu müssten die Unternehmen die Führungskräfte auf allen Ebenen unterstützen. Die Entwicklung einer künftig erfolgreichen Führungskraft ist mit Bachelor im dualen Studium nicht abgeschlossen. Im Studium gibt es keine Kompetenzanalyse, keine Persönlichkeitsentwicklung und keine Motivforschung. Es gibt keine praktische Führungserfahrung, wenn überhaupt ein paar Vorlesungen zum Thema Leadership.

Führungskräfte brauchen individuelle Unterstützung, damit sie neue Kompetenzen erlernen, vorhandene ausbauen und trainieren. Führungskräfte brauchen Unterstützung in dem sie in Projekte integriert werden, wo sie ihr angestammtes Gebiet verlassen und neues lernen. Nur wenn Unternehmen dafür sorgen, dass Führungskräfte den Ausbruch aus Ihrem Silo wagen, entwickeln sie Menschen, die sich für eine Leitungsfunktion in einer digitalen Welt qualifizieren. Veränderung tut weh, aber auch gut! Veränderung kostet Geld durch Investitionen in Führungskräfte. Eine Führungskraft, die auf den digitalen Wandel vorbereitet ist, schafft mit den Menschen und der KI den Return on Invest. <<