



## Workshop zum Thema Zukunftsfähige Führung, gemeinsam ausgerichtet von der Initiative Zukunftsfähige Führung IZF und BildungsCent e.V.

Teilnehmende (TN): 12 Führungskräfte aus Unternehmen, 11 Schülerinnen und Schüler und junge Erwachsene, zwei Pädagogen  
Steinbeis Stiftung, Kienestraße 35, 70174 Stuttgart  
Donnerstag, 24. Juli 2014, 10:00-14:00 Uhr

Hintergrund des Workshops waren Fragen, die in der Dialoggruppe *Young Professionals* der Initiative Zukunftsfähige Führung formuliert wurden, wie zum Beispiel:

- Sind junge Menschen überhaupt an den Themen Führung, Leitung und Verantwortungsübernahme interessiert?
- Sind die Vorstellungen, die erfahrene Führungskräfte und junge Menschen von „guter Führung“ haben ähnlich oder unterscheiden sie sich voneinander?
- Gelingt es, einen gemeinsamen Dialog zu diesen Themen zu etablieren?
- Ist Führung und die Frage der Verantwortungsübernahme ein Thema für Schulen?

Zu Beginn wurden einige Regeln für den Workshop abgestimmt. Unter anderem entschieden die TN, sich für den Verlauf des Workshops zu duzen. Im Rahmen der Vorstellungsrunde formulierten alle ihre jeweiligen Erwartungen an den Tag. Neben der Neugierde auf die anderen TN und auf den Workshop, erhofften sich viele TN Impulse, neue Sichtweisen aber auch Hinweise für das zukünftige Berufsleben.

### Der Vorurteils-Battle

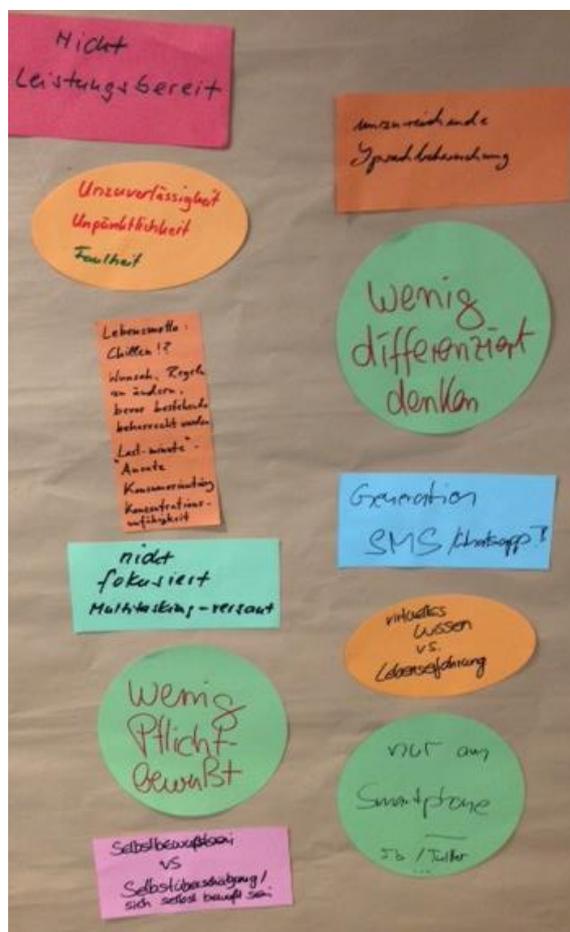
Um einen möglichst offenen und vorurteilsfreien Dialog zu ermöglichen, wurden zunächst die Vorurteile ausgetauscht, die die jüngere Generation gegenüber den erfahrenen Führungskräften haben, wie auch die Vorurteile, die die ältere Generation gegenüber der jüngeren hat.



Vorurteile der „Jungen“



Vorurteile der „Älteren“





## **Die Initiative Zukunftsfähige Führung**

Wilfried Mödinger stellte im Anschluss die Initiative vor. Führungskräfte aus unterschiedlichen Bereichen haben sich in dieser Initiative zusammengefunden, um ihr Wissen, ihre Erfahrungen aber auch ihre Fragen weiterzugeben.

Mehr Informationen unter: <http://www.zukunftsfahigefuehrung.de/>

Er betonte, dass es in dem Workshop nicht in erster Linie darum gehen soll, Antworten zu erarbeiten, sondern vor allem darum, im Dialog und Austausch die richtigen Fragen zu finden.

## **Erste Arbeitsphase: Wie wollen wir morgen leben und was erwarten wir von denen, die Verantwortung dafür tragen werden?**

In fünf gemischten Kleingruppen wurde die Frage erörtert. Nach einer halben Stunde präsentierte jede Gruppe die wichtigsten Aspekte, die sich in der Diskussion heraus kristallisiert hatten.

Zur Frage, wie wir **morgen leben** wollen, wurde eindeutig und in allen Gruppen betont, dass die Ressourcen wesentlich mehr geschützt werden und die Menschen verantwortungsvoller mit ihnen umgehen müssen. Das friedliche Zusammenleben ist ein wichtiges Ziel, wie auch die Zufriedenheit aller. Bei vielen jungen Menschen ist zu beobachten, dass Sicherheit für sie ein hoher Wert ist und sie sich eine gute Planbarkeit ihres zukünftigen Lebens erhoffen. Abenteuerlust und Risikofreude sind eher weniger verbreitet. Da die Wahlmöglichkeiten heute sehr groß sind, wächst auch die Gefahr, eine falsche Entscheidung zu treffen.

Führungskräfte von morgen sollen vor allem die **Stärken** ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkennen und fördern und nicht die Schwächen in den Vordergrund stellen. Sie sollen den einzelnen Menschen ins Zentrum stellen und es ermöglichen, dass sich jede und jeder frei entfalten und selbstbestimmt handeln kann. Sie sollen authentisch und Vorbild sein und auch Verantwortung abgeben.

Sie sollen eine **Arbeitsumgebung** schaffen, die von einem vertrauensvollen und respektvollen Miteinander geprägt ist, in der Dialog und konstruktive Kritik möglich sind und in der sich die Mitarbeitenden gut informiert fühlen über die Ziele, die gemeinsam verfolgt werden. Sie werden an Entscheidungen beteiligt. Es gibt eine gute Balance zwischen Theorie und Praxis. Neue Technologien werden genutzt.

Den Herausforderungen der **Zukunft** sollen sie offen gegenüber stehen und über den Tellerrand hinaus schauen. Sie sollen ihr Handeln nicht nur an den eigenen Zielen ausrichten, sondern an denen der Gemeinschaft. Sie sollen vorausschauend denken und ihr Handeln und ihre Absichten transparent machen.

## **Zweite Arbeitsphase: Wie sehen Verantwortungsträger von morgen aus?**

Aufbauend auf den Ergebnissen der ersten Arbeitsphase wurde in fünf neu zusammengestellten Gruppen, jeweils ein Bild einer Führungskraft von morgen entworfen. Folgende Fragestellungen unterstützten dabei, ein möglichst konkretes Bild entstehen zu lassen:

- Welches Geschlecht hat die Führungskraft, welche Herkunft, welches Alter, in welcher Lebenssituation befindet sie sich ...?
- Wie kleidet sie sich, welche Musik hört sie gerne, was sind die Lieblingsfilme ---?
- Was sagen Freunde über die Führungskraft?
- Welche Ziele und welche Werte sind ihr besonders wichtig?

## **Die Führungskräfte von morgen sind auf jeden Fall nicht männlich:**

Einige ihrer **Eigenschaften**: Sie ist offen und freundlich, aber auch zielstrebig, manchmal etwas zu ehrgeizig. Sie hat ein großes Herz für alle Menschen. Sie bemüht sich, keinen Unterschied zu machen und alle nach ihren Möglichkeiten zu fördern. Sie möchte Beruf und Privatleben gut miteinander in Einklang bringen. Sie hat viele Potenziale und Kompetenzen und möchte alle gleichermaßen entwickeln. Manchmal wirkt sie daher streng und übt Druck aus. Sie reflektiert sich selbst und ihr Handeln. Wenn sie Fehler macht, steht sie dazu. Sie ist bereit, sich zu verändern und sich dem jeweiligen Umfeld anzupassen, ohne dabei ihre



Individualität zu verlieren. Sie bleibt immer authentisch. Daher kann sie auch ein gutes Vorbild sein.

Frau Namenlos Marie Hofmann Conchita Anna von Müller Kim / Walter



**Abschluss:**

In der letzten Runde wurden noch einmal fünf Kleingruppen gebildet. Aufgabe war es herauszufinden, was die fünf neuen Gäste in der Runde (Frau Namenlos, Marie Hofmann, Conchita, Anna von Müller, Kim/Walter) den jungen Menschen für ihren zukünftigen Weg mitgeben und was sie sich von den erfahrenen Führungskräften wünschen:

**Den jungen Menschen sagen sie:**

Sei Du selbst, erkenne Deine Werte und Deine Stärken und handle danach \* Sei authentisch \* Sei und bleibe offen für Neues \* Behalte deine Work-Life Balance im Auge \* Gib Gas Baby – Frage nicht, was das Unternehmen für Dich tun kann, sondern finde heraus, was DU gestalten kannst \* Bleibe neugierig \* Hole Dir Unterstützung, denn Du bist nicht allein \* Habe Mut

**Den erfahrenen Menschen sagen sie:**

Schaut über den Tellerrand hinaus \* Gebt den jungen Menschen eine Chance \* Habt keine Angst vor Misserfolgen \* Seid offen gegenüber dem Neuen \* Bleibt sportlich – körperlich und auch im Kopf \* Macht alles mit Freude und Herzblut \* Schätzt all Eure Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

An alle richteten sie das Zitat von Steve Jobs, dem Apple Gründer: *Stay hungry, stay foolish!*

Mit diesem Ergebnis ging es in die **Abschlussrunde**. Alle waren sehr zufrieden, die Erwartungen wurden erfüllt. Es zeigte sich, dass der Dialog zwischen jungen Menschen und erfahrenen Führungskräften sehr gewinnbringend und bereichernd für alle ist. Die Initiative Zukunftsfähige Führung wird nun überlegen, wie in Zukunft mehr solche Dialoge ermöglicht werden können.