

Führung

Welche Fähigkeiten eine Führungskraft in der Industrie heute braucht

13.12.2022 | Ein Gastbeitrag von Thomas Gawron, Günter Walter und Jan Burghardt

Umfangreiche Fachkenntnisse reichen für eine Führungskraft in der Industrie heutzutage meist nicht mehr aus. Denn ebenso wichtig ist eine Palette an spezifischen Soft Skills. Welche das sind, lesen Sie in diesem Artikel.



Der Chef von gestern wird zum agilen Leader. Er bleibt zwar Vorgesetzter, wird im Vergleich zu früher aber immer mehr zum Sparringspartner, Impulsgeber und Berater für seine qualifizierten Mitarbeiter.

(Bild: frei lizenziert / Pixabay)

Führungskräfte in der Industrie stehen heute neuen Anforderungen gegenüber: Im Zuge der Digitalisierung kommt es zu immer kürzeren Produkt- und Prozesszyklen, die Ansprüche der Generation der Millennials verlangen nach einem neuen Führungsstil. Wertvolle Leistungsträger gilt es noch konsequenter als früher ans Unternehmen zu binden, leistungsfähige Teams gezielt zusammenzustellen und Projekte unter hohem Zeitdruck schnell und effektiv umzusetzen.

Die bisherigen Erfolgsrezepte der klassischen, hierarchischen Führung müssen sich an die neuen Gegebenheiten anpassen. Schwerpunkte verschieben sich: Der Chef von gestern wird

zum agilen Leader. Er bleibt zwar Vorgesetzter, wird im Vergleich zu früher immer mehr zum Sparringspartner, Impulsgeber und Berater. Auf Augenhöhe zu den qualifizierten Mitarbeitern, die ihre neuen, größeren Handlungsspielräume im Sinne des Unternehmens nutzen.

Aufgaben der Führungskräfte verändern sich

Vorrangige Aufgabe der Führungskräfte in Industrieunternehmen ist es jetzt, Talente zu entwickeln, ein leistungsfähiges Team zusammenstellen, es zu motivieren und für den erfolgreichen Verlauf des Projektes zu sorgen. Das Ziel: Power und Spirit der eigenen Gruppe zu erhöhen und die Schwarmintelligenz von Teams zu nutzen. Genau darauf zielt die erfolgreiche Neuorganisation der IT-Führungsebene der Hoval-Gruppe, die zu den international renommierten Unternehmen für Heiz- und Raumklima-Lösungen gehört. „Trotz der Pandemie reorganisierten wir unsere Entscheidungsprozesse und verankerten Transparenz fest in unserer Teamkultur“, erklärt der IT-Leiter Michael Täschler. „Jeder Teamleiter erhielt mehr Verantwortung und Gestaltungsspielraum. Das motiviert, erhöht die Zufriedenheit und bietet neue Möglichkeiten an Entwicklungsperspektiven. Zudem formt es das Team positiv und verbessert so die Zusammenarbeit.“

Neue Skills entscheiden über Erfolg im Beruf

Neue Skills sind also gefragt und häufig scheitern Führungskräfte auch daran. Waren früher vor allem die reine Fachkompetenz gepaart mit Branchenerfahrung ausschlaggebend, um eine Führungsrolle adäquat auszufüllen, so ist heutzutage eine ganze Bandbreite an neuen zusätzlichen Skills wichtig. Eine deutlich gewachsene Rolle in der agilen, sich schnell verändernden Arbeitswelt spielen Kompetenzen im Bereich der Soft-Skills. Das World Economic Forum stellt [in seiner Liste der Top 10 Skills die wichtigsten Fähigkeiten im Jahr 2025](#) zusammen. Die Mehrheit besteht aus Softskills – von analytischem und logischem Denken über Problemlösen bis hin zu hoher Flexibilität. Das reine Adaptieren von Lösungsmustern der Vergangenheit auf aktuelle Themen funktioniert nicht mehr. Es braucht neue Antworten und Lösungen auf komplett neue Situationen. Damit sind Führungskräfte auch intellektuell stark herausgefordert, weil es immer weniger hilft auf Erfahrungswissen zuzugreifen.

Analytisches Denken und Mut zur Entscheidungsfreude

Viele Entscheidungen müssen heutzutage auf der Basis einer diffusen Faktenlage getroffen werden. Konnte man gestern noch eine Woche über eine wichtige Entscheidung nachdenken,

die dann auch ein Jahr Bestand hatte, so sind Führungskräfte heute gezwungen schnelle Entscheidungen auf einer kaum zu bewältigenden Datenbasis zu treffen. Das setzt neben analytischem Denken hohen Entscheidungsmut und Entscheidungskraft voraus. Was gestern noch sicher war, ist heute höchst unsicher oder nicht relevant. So sind laut einer [aktuellen Studie der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V.](#) die Soft-Skills „Führen und Entscheiden“ seit Pandemiebeginn in Stellenanzeigen zunehmend stärker gefragt. Trends sind heutzutage viel schwerer vorherzusagen und es braucht Strategien für unterschiedliche Szenarien wie beispielsweise für die weltweite Pandemie, die Lieferkettenproblematik oder den Energieengpass.

Logisches Denken, Ergebnisorientierung und Risikotoleranz

Auch logisches Denken gepaart mit Ergebnisorientierung und Risikotoleranz wird vermehrt von Führungskräften gefordert. Hatten Unternehmen früher beispielweise ein Jahr Zeit, um Prototypen zu entwickeln, so ist heutzutage das Zeitkorsett deutlich enger. Aufgabe der Führungskraft ist es, in agilen Vorgehensweisen die beste Mannschaft für diese Aufgabe zusammenzustellen und Entscheidungen kurzfristig zu fällen, um so schnell wie möglich in die Produktion gehen zu können. Unabdingbar dafür sind das Vertrauen in das eigene Team und eine große Portion Unternehmergeist gepaart mit Mut und der nötigen Risikotoleranz.

Jetzt Newsletter abonnieren

Verpassen Sie nicht unsere besten Inhalte

Mit Klick auf „Newsletter abonnieren“ erkläre ich mich mit der Verarbeitung und Nutzung meiner Daten **gemäß Einwilligungserklärung (bitte aufklappen für Details)** einverstanden und akzeptiere die Nutzungsbedingungen. Weitere Informationen finde ich in unserer Datenschutzerklärung.

✓ [Aufklappen für Details zu Ihrer Einwilligung](#)

Hohe Interaktion- und Kooperationsfähigkeit

Wenn Mitarbeiter größere Freiräume erhalten, sie selbständiger und freier in virtuellen Teams arbeiten, hat dies auch Folgen für die Vorgesetzten. Sie stehen viel mehr in Interaktion mit ihren Mitarbeitern und müssen eine neue Form der Kooperation mit ihrem Team finden – und zwar auf Augenhöhe. Je mehr Freiheiten in der Interaktion bestehen, desto schneller können auch Konflikte innerhalb des Teams entstehen. Aufgabe der Führungskraft ist es, schwelende Konflikte zu verhindern, sie zu lösen und ihre Ursachen zu beseitigen. Hier ist Empathie gefragt und emotionale Intelligenz. Das untermauert auch die Studie Work Reworked. Sie zeigt auf, dass empathische Führungskräfte in der hybriden Arbeitswelt dazu beitragen, die Zufriedenheit und Pro-Aktivität der Mitarbeiter zu steigern. Empathie wird damit zum Schlüsselfaktor für erfolgreiche Führung.

Hohe Flexibilität, Lern- und Hilfsbereitschaft

Auch an die eigene Flexibilität, Lern- und Hilfsbereitschaft werden in einem agileren Umfeld mit enormer Schlagzahl höhere Maßstäbe gestellt. Lebenslanges Lernen und Veränderungsbereitschaft rücken bei Führungskräften weiter in den Vordergrund. Das bezieht sich auch auf den Umgang mit Fehlern. In einem agilen, turbulenten Umfeld steigt ihre Anzahl zwangsläufig. Entsprechend wichtig ist es, wie souverän eine Führungskraft damit umgeht und wie sie das Team motiviert aus ihnen zu lernen, damit diese kein zweites Mal vorkommen und Neues entstehen kann.

Fazit: Wer sein Team mit seinen Kompetenzen und seiner Persönlichkeit überzeugen kann, wird auch seine Projekte erfolgreich leiten und ist als Führungskraft auf bestem Wege zu einer sinnstiftenden Kommunikation mit motivierten Mitarbeitern auf Augenhöhe.

* Dr. Thomas Gawron ist Managementberater, Günter Walter ist Vorstand, Partner und Personalberater und Dr. Jan Burghardt ist Partner und Managementberater bei der Management- und Personalberatung Liebich & Partner.

(ID:48868203)