

# Wie wir unsere menschlichen Ressourcen verschwenden!

„Die KI / digital-technologischen Neuerungen verändern unsere Lebens- und Arbeitswelten - nachhaltig. KI befreit uns zwar von stupider Routinearbeit – aber es beraubt uns auch der Fähigkeit zum eigenständigen, kreativen Denken. So lassen kommunikative, innovative Stärken und das umweltadäquate Wissen und Denken der meisten Mitarbeiter und Führungskräfte immer weiter nach“  
(Jensen Huang, CEO von Nvidia).

## 1. These: Der Kommerz kennt keine Grenzen

Überall in der Gesellschaft ist eine große Sehnsucht nach ehrlichen, glaubwürdigen und **qualitativ besseren Führungspersönlichkeiten zu verspüren, welche die notwendigen Reformen** und umweltadäquaten, intelligenten Produkte/Dienste/Systeme auf den Weg bringen.

Weiterhin stehen aber Lobbyisten, Manipulierer, Selbst- und Steuer-optimierer, sogar (Ab-)Zocker in fast allen Branchen hoch im Kurs. Alle gehen Ihren eigenen Interessen nach. **Viel wichtiger sind doch schnelle Lösungen für die anstehenden Probleme**, wie z.B.: Mehr Investitionen in die notwendigen, umweltgerechten Energie-, Infra- und Mobilitätsstrukturen, in ein **vernetztes Führungsdenken und -handeln**, in die Durchsetzung einer persönlichkeitsbildenden **360-Grad-Aus- und Weiterbildung** von Schlüsselmitarbeitern und Führungskräften... **Leider gibt es keinen strategischen Plan für unser Land, wo wir in ca. 10 Jahren wirtschaftlich sein wollen!**

## **2. These: Verkrustete Führungsstrukturen sind nicht mehr zeitgemäß**

Über zwei Drittel aller Probleme in unserer Gesellschaft und Umwelt resultieren aus „verkrusteten“ Denk- und Handlungsstrukturen, die die notwendigen Reformen, „grünen“ Technologien/Dienste für unsere Umwelt und damit das qualitativ-sanfte Wachstum (Weniger ist Mehr!) nur bedingt zulassen. In vielen Unternehmen gleicht das Thema „**Vorbildhafte Führung**“ noch zu häufig einem bloßen Lippenbekenntnis. Schlimmer noch: Die Frage an die Fortbildungsteilnehmer, ob Sie aktuelle, herausragende dt. Führungskräfte in den TOPetagen kennen, bleibt meistens unbeantwortet. Eher kennen Sie die Namen von Führungskräften, die sich qualitativ „total daneben“ benehmen.

## **3. These: Führungsköpfe sind nicht auf der Höhe der digitalen Zeit**

Der Sankt Galler Executive Education Report (SEER) belegt, dass die aktuelle Führungskräfteweiterbildung und Entwicklung unbefriedigend sind. Der emeritierte Prof. W. Ruigrok berichtet: „Less than one in twelve firms can quantify their ‘ROI on Learning’“. Zusätzlich bestätigt die Studie von Professor P. Jaeschke, dass **schlechte Projektakquisition und -führung viele Milliarden an zusätzlichen Kosten verschlingt**. Gerade bei dem Führungs- und Fachkräftemangel könnte Weiterbildung in den (Hoch-)Schulen und Betrieben der Ansatz sein, dass sie die **notwendigen Qualifikationen auch mitbringen**.

**Die Engpässe bei den Kompetenzlücken nehmen immer mehr zu.** Es muss daher auf die bessere Passung zwischen Anforderungen der Betriebe und Kompetenzen der Mitarbeiter geachtet werden.

#### **4. These: Ökonomische Kräfte sind so stark, dass die Gesellschaft auseinanderbricht**

**Ganze Regionen + Städte „bluten“ aus. Handwerksbetriebe „gehen den Bach runter“. Familienbetriebe & Firmen werden aus- und verkauft.** Die Firmenkonzentration ist so enorm, dass „Monopole“ den Arbeitsmarkt dominieren. Es fehlt deshalb in den Kleinen-, Mittelständischen Unternehmen und Handwerksbetrieben an Nachfolgern und spezialisierten Fach- und Führungskräften. Die **Ausbeutung der Ressourcen**, wie Arbeit, Energie, Gesundheit, Lebensmittel, Wälder, seltene Rohstoffe, sauberes Wasser etc. kostet den Staat bzw. Bürger Unsummen. So erhitzt sich EUROPA doppelt so schnell wie der Kontinent. **Bezahlen wollen dies nicht die Verursacher in den Führungsetagen, sondern die Menschen, die keine Lobby haben.**

#### **5. These: Die „neue“ Welt braucht weiterhin menschliche Werte**

So macht die technische Entwicklung die Reintegration des Menschen in die WERTschöpfung weiterhin notwendig. **Eine KI / ein künstlicher Avatar verkauft keine intelligenten Projekte und Anlagen.** Sie kann auch keine Kunden und Investoren begeistern. **Statt Pionier- und Innovationsgeist – fälscht und stiehlt sie fremdes (Geistes-) Eigentum.** Die (KI-)Digitalisierung setzt somit einen **attraktiven**

## **Kulturwandel** voraus – analog wie digital: **Die Priorisierung menschlicher WERTE, Fähigkeiten und Erfahrungen.**

Wenn wir das stressige Wachstum (Arbeitsverdichtung + Ineffizienz) so weitertreiben, dann setzen wir die Gesundheit aller Mitarbeiter auf's Spiel. Die Menschen werden zwar viel älter als früher, können Ihrer Rente frönen, aber leiden an teuren Volkskrankheiten wie Demenz, Diabetes 2, Parkinson, Krebs, Herz- und Kreislaufschäden, etc.

### **6. These: Führungskräfte geben den Takt vor, ob ein „neues“ Mindset entsteht**

Die neue „DNA“ einer Person (ob mit oder ohne Personalverantwortung), die wir dringend benötigen, ist somit eine Kombination aus (Eigen-)Verantwortung, Lern- und Begeisterungsfähigkeit, Emotionaler Kompetenz und Zukunftstauglichkeit. **Führungspersonen sind somit „Vernetzer“, wie Unterstützer, Mentoren, Facilitators von Teams.**

**Erst durch intelligente Vernetzung der „richtigen Köpfe“ + interdisziplinären digitalen Systeme, steigt die Geschwindigkeit von Entwicklungs-, Problem- und Strategielösungen um das Drei- bis Vierfache, und damit die Motivation für radikale Neuerungen, auch mit Partnern und Wettbewerbern** (Studie Korn/Ferry International: Development Leadership for 21st Century).

Der Autor: **Prof. Günther H. Schust**, beschäftigt sich als ehemaliger europäischer Personalmanager, seit mehr als 20 Jahren mit der "Doppelten Transformalen Führung". Er hat dazu eBooks herausgebracht, mit den Titeln: "Führung 5.0: Intelligent vernetzen - unterstützen – entfalten" Teil1 und Teil2 und „Unterstützende Führung / Supportive Leadership". Sie stehen in der Bibliothek der Universität St. Gallen / Schweiz und werden zum Lesen und zur Anwendung empfohlen. E-Mail: [Schust-Buch@gmx.de](mailto:Schust-Buch@gmx.de)