



NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 5 | Oktober 2020

Nachhaltigkeit: **Green Deal für Führungskräfte**



www.ula.de

EUROPA:
CEC-Studie belegt
Wandlungsbereitschaft

PRO UND CONTRA:
Diskussion um
Vorstandsquote

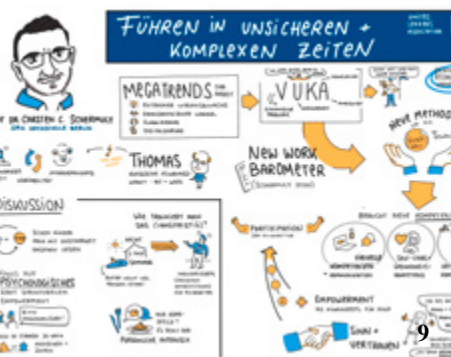
MANAGEMENT:
Führung in der
VUKA-Welt



4



6



9



10

Coverfoto: Yuri Arcurs – iStock

EDITORIAL

- 03 Steuern**
Eine Frage der Gerechtigkeit

ULA INTERN

- 03 Netzwerk**
Mitgestaltung in Politik und Wirtschaft

EUROPA

- 04 Klimaschutz**
Green Deal verleiht Flügel
- 06 CEC-Studie**
Bereitschaft zum Wandel vorhanden

NOTIZEN AUS BERLIN

- 08 Pro und contra**
Quote auch im Vorstand?
- 09 Führungskräfte-Dialog**
VUKA-Welt erfordert Skills

MANAGEMENT

- 10 Weiterbildung**
Aktuelle Onlineseminare

SOZIALES

- 11 SOS-Kinderdorf**
Kinderhilfe in der Coronakrise

Impressum

Herausgeber: ULA – Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände · Kaiserdamm 31 · 14057 Berlin · Telefon: +49 30 3069630;
VAA – Führungskräfte Chemie · Mohrenstraße 11 – 17 · 50670 Köln

Inhalt und Redaktion: Wencke Jasper, Ludger Ramme, Michael Schweizer (verantwortlicher Redakteur) · Berlin · E-Mail: info@ula.de · www.ula.de;
Klaus Bernhard Hofmann, Simone Leuschner (Bildredaktion), Timur Slapke (Schlussredaktion) · Köln

Erscheinungsweise: sechsmal jährlich

Verbreitete Auflage: 70.000. Der Bezug ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Gestaltung und Layout: Ina Brocksieper · VAA · Köln

Druck: Köllen Druck+Verlag · Bonn

DR. ROLAND LEROUX, ULA-PRÄSIDENT

Steuer gerecht?

Bundesfinanzminister Olaf Scholz hat angekündigt, die Einkommensteuern für Besserverdienende erhöhen zu wollen. Dies soll im Fall eines Wahlsiegs der SPD nach der Bundestagswahl 2021 geschehen und vor allem Steuerzahler mit sechsstelligen Bruttojahreseinkünften treffen. Scholz präzierte die Zielgruppe nicht genauer. Er sprach von „Leuten, die ein paar hunderttausend Euro verdienen und die künftig einen höheren Beitrag zur Finanzierung des Gemeinwesens leisten können“.

Zunächst überrascht der frühe Zeitpunkt dieser Ansage. Warum jetzt? Die Bundestagswahl liegt noch in weiter Ferne und der Kollateralschaden seiner Äußerungen ist hoch. Gerade in wirtschaftlichen Krisenzeiten wie der Coronapandemie ist es ein falsches Signal, die Steuern erhöhen zu wollen. Scholz vergrätzt die Leistungsträger einer Gesellschaft, die man bisher ebenfalls für ein potenzielles Wählerreservoir für den als SPD-Rechten und wirtschaftspolitisch konservativ einzuschätzenden Finanzminister hielt. Seine Motivation ist daher ausschließlich politisch begründet. Scholz scheint links blinken zu müssen, um Teile der eigenen Partei zu bedienen und sich nach der Wahl die Möglichkeit einer Koalition mit der Linken nicht zu verbauen. Dabei sei dahingestellt, ob Steuererhöhungen für Besserverdienende tatsächlich geeignet sind, eine höhere soziale Gerechtigkeit zu ermöglichen. Eher das Gegenteil: Reduziert man die Motivation der Leistungsträger, entmutigt man diejenigen, die schon jetzt am stärksten das Gemeinwesen stützen. Ihnen noch höhere Steuern in Aussicht zu stellen, wird vielmehr nur die bereits bestehenden Unsicherheiten verstärken. Abgesehen davon ist bisher noch keine Notwendigkeit für eine Erhöhung des ohnehin schon sehr hohen Steuersatzes notwendig, um der aktuellen Krise zu begegnen. Laut Ifo-Institut geht es mit der wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland wieder aufwärts, das Institut spricht sogar von einem Boom. Obwohl die Coronarisiken hoch bleiben – und für manche Branchen weiterhin eher Depression herrscht – sind die Zahlen in einigen Bereichen überraschend gut.

Außerdem ist die Krisenrettung bisher gar nicht so teuer wie ursprünglich erwartet. Es ist vieles an Hilfen angekündigt, aber das weitaus meiste davon noch nicht abgeflossen. Im ersten Halbjahr betrug das Staatsdefizit nur rund drei Prozent. Im zweiten Halbjahr wird es sicherlich mehr, nicht zuletzt wegen der Mehrwertsteuersenkung. Aber Deutschland stand vor der Krise sehr gut da. Selbst wenn die Schulden von 60 auf 75 Prozent des Bruttoinlandsprodukts gehen würden, müsste die Bundesregierung dafür immer noch keine Steuern erhöhen. Deutschland kann noch mehr ausgeben, wenn es nötig ist. Und könnte damit laut Ifo-Institut gut zwei oder drei Jahre so weitermachen. Der Bundesfinanzminister müsste das eigentlich wissen und entlarvt somit seine Äußerungen als das, was sie sind: ein reines parteipolitisches Manöver zur Beruhigung der linken Klientel. Hat er das wirklich nötig?



Foto: ULA

Außerdem ist die Krisenrettung bisher gar nicht so teuer wie ursprünglich erwartet. Es ist vieles an Hilfen angekündigt, aber das weitaus meiste davon noch nicht abgeflossen. Im ersten Halbjahr betrug das Staatsdefizit nur rund drei Prozent. Im zweiten Halbjahr wird es sicherlich mehr, nicht zuletzt wegen der Mehrwertsteuersenkung. Aber Deutschland stand vor der Krise sehr gut da. Selbst wenn die Schulden von 60 auf 75 Prozent des Bruttoinlandsprodukts gehen würden, müsste die Bundesregierung dafür immer noch keine Steuern erhöhen. Deutschland kann noch mehr ausgeben, wenn es nötig ist. Und könnte damit laut Ifo-Institut gut zwei oder drei Jahre so weitermachen. Der Bundesfinanzminister müsste das eigentlich wissen und entlarvt somit seine Äußerungen als das, was sie sind: ein reines parteipolitisches Manöver zur Beruhigung der linken Klientel. Hat er das wirklich nötig?

Jhr
Roland Leroux

Dr. Roland Leroux

NETZWERK

Führungskräfte gestalten mit

Für viele Branchen der Wirtschaft in Deutschland ist die COVID-19-Pandemie mit gravierenden Einschränkungen und Umbrüchen verbunden. Mit dem Wirtschaftsexperten der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag Christian Freiherr von Stetten haben die ULA-Mitgliedsverbände in ihrer digitalen Mitgliederkonferenz am 16. September 2020 beraten, mit welchen Weichenstellungen Fehlanreize vermieden und wie die Pandemie in Chancen verwandelt werden kann.

In der Sitzung der ULA-Arbeitsgruppe Rentenpolitik am 3. September 2020 mit dem Geschäftsführer des Bundesverbandes Mitarbeiterbeteiligung Dr. Heinrich Beyer wurde erörtert, wie beide Verbände ihre Aktivitäten bündeln können, um das Instrument der Mitarbeiterkapitalbeteiligung gerade mit Blick auf die Altersvorsorge weiter zu stärken.

Das Sommergespräch der ULA-Arbeitsgruppe Diversity fand am 4. August 2020 auf der Terrasse des Teehauses im Englischen Garten in Berlin statt. Die Mitglieder haben über die Auswirkungen der Coronapandemie in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Chancengleichheit diskutiert.

In der Sommerpause hat die ULA-Arbeitsgruppe Digitalisierung ein viel beachtetes Positionspapier zur mobilen Arbeit fertiggestellt, dass auch von der renommierten Wirtschaftszeitung *Handelsblatt* breit aufgegriffen wurde. Ziel der Führungskräftevereinigung ist es, mobiles Arbeiten über die Coronakrise hinaus zu etablieren. Notwendig sind Rahmenbedingungen, die den Beschäftigten ortsunabhängiges Arbeiten ermöglichen und den Führungskräften den nötigen Handlungsspielraum und Rechtssicherheit geben. ■

Inspiration für die Führung

Wie agieren Führungskräfte künftig in einer globalen, digitalisierten und nachhaltig ausgerichteten Wirtschaft? Wer ist Treiber der Diskussionen in Europa? Die Verbände ULA und CEC gestalten diese Veränderungen aktiv mit. In den ULA Nachrichten gibt es deshalb einen Überblick über die Aktivitäten der Verbände, die europaweit rund einer Million Führungskräften eine Stimme geben.

Medial begonnen hat alles mit einer Schülerin aus Schweden – Greta Thunberg. Sie hat mithilfe ihres Vaters die Fridays-for-Future-Bewegung in Gang gesetzt. Niemals zuvor hat sich eine Graswurzelbewegung so schnell rund um den Globus verbreitet. Es geht darum, die Politiker und Entscheidungsträger der Welt dafür zu sensibilisieren, dass die Erde sich in einem Klimanotstand befindet und jeder aufgerufen ist, schnell zu handeln, um eine irreversible Erwärmung des Planeten noch zu verhindern.

Auch wenn derzeit die globale COVID-19-Pandemie die Klimabewegung aus der medialen Aufmerksamkeit verdrängt hat, sind die Erfolge der Kampagne unübersehbar. Es haben sich viele weitere Gruppierungen gebildet, zum Beispiel Grandparents for

Future, Entrepreneurs for Future, Engineers for Future und schließlich auch mithilfe der CEC die Managers for Future. Motivation für diese Gründung war es, das Feld der For-Future-Bewegungen um den Sachverstand und „den kühlen Kopf“ der Führungskräfte zu erweitern. Das Thema ist in der Mitte der Gesellschaft angekommen, weshalb das Engagement auch von der Mitte der Gesellschaft mitbeeinflusst werden sollte.



Noch vor Fridays for Future hatte der Europäische Dachverband der Führungskräfte „CEC European Managers“ bereits in den Jahren 2017 und 2018 ein Positionspapier beraten und verabschiedet, welches für mehr Verantwortung der Führungskräfte für Nachhaltigkeit in der Führung eintritt und entsprechende Maßnahmen vorschlägt. Dabei beschränkt sich die CEC nicht nur auf ökologische Aspekte. Sie verbindet diese auf Augenhöhe mit ökonomischen und gesellschaftlichen Gesichtspunkten. Im Ergebnis bietet die CEC Leitlinien für bessere Führung im Lichte der Nachhaltigkeit an. Das Papier der CEC fand großen Zuspruch bei vielen der 17 nationalen Mitgliedsverbände in Europa. „Nachhaltigkeit in der Führung kann weder verordnet noch befohlen werden“, betont CEC-Präsident Ludger Ramme. „Sie entsteht von selbst, sobald die Führungskräfte sich ihrer Rolle und Verantwortung in der Welt bewusst geworden sind. Sie wird durch eine gute Aus- und Weiterbildung ermöglicht.“ Mit der Digitalisierung seien ein kritischer Geist, das Eintreten für Werte und die Fähigkeit, andere an Bord zu holen, sogar noch wichtiger geworden.

Auch die ULA hat Ende 2018 begonnen, verstärkt am Thema Nachhaltigkeit zu arbeiten und ist dabei von ihren Mitgliedsverbänden tatkräftig unterstützt worden. So hat der Bundesverband der deutschen Volks- und Betriebswirte

(bdvb) das Thema ins Zentrum seiner diesjährigen Aktivitäten gestellt. Das Jahrbuch des Führungskräfteverbandes Chemie VAA steht 2020 ebenfalls unter dem Motto Nachhaltigkeit. Damit verfügen die Führungskräfte in Deutschland über ein sehr schönes Beispiel, wie sich ein ergiebiges Thema kaskadenartig in den ULA-Verbänden und darüber hinaus ausgebreitet hat.

Doch nicht nur in den Verbänden der Führungskräfte, sondern auch in Industrie- und Arbeitgeberverbänden sowie in Gewerkschaften ist Nachhaltigkeit zum Megatrend avanciert. Die neue Europäische Kommission unter Leitung von Ursula von der Leyen machte den European Green Deal zur Chefsache in Europa.

Die CEC bewarb sich um EU-Fördermittel für ein Weiterbildungsprojekt für Führungskräfte in nachhaltiger Führung. Das Projekt „Sustainable Leaders“ wurde 2019 von der Kommission ausgewählt und erhielt die notwendigen Mittel, um eine Umfrage unter Führungskräften zum Stand der Kenntnisse in nachhaltiger Führung durchzuführen. Darauf auf-

bauend wurde ein Musterlehreangebot entwickelt, um drei Pilotseminare durchzuführen. Die Umfrage wurde von der Sapienza Universität in Rom betreut. Die Pilotseminare werden derzeit von der britisch-französischen Beratungsfirma „New Angles“ konzipiert.

Für Mitglieder der ULA-Verbände, die sich für Nachhaltigkeitsfragen interessieren, besteht das Angebot, sich an den vorgestellten Projekten zu beteiligen. Die Kosten werden durch die EU getragen. Wer am Pilotseminar im Frühjahr 2021 teilnehmen möchte, kann sich online auf der Website sustainableleaders.eu bewerben. Bewerbungsschluss ist der 15. November 2020. Die Teilnehmerplätze sind begrenzt.

Eine weitere Möglichkeit, sich europaweit zum Thema Nachhaltigkeit mit Gleichgesinnten zu vernetzen, besteht für Mitglieder der ULA-Verbände darin, sich in der Graswurzelbewegung Managers for Future zu engagieren. Weitere Informationen zum Thema gibt es auf www.managersforfuture.eu. ■

STUDIE DER CEC

Führungskräfte in Europa am Puls der Zeit

Wie steht es um Werthaltungen, Kenntnisse und Verhaltensweisen von europäischen Führungskräften im Hinblick auf das große Ziel der Nachhaltigkeit – und wie groß ist ihre Bereitschaft, am Wandel zur nachhaltigen Führung mitzuwirken? Eine neue Studie des ULA-Dachverbands CEC gibt Antworten.

Dieser Frage widmete sich eine kürzlich veröffentlichte, von der Sapienza-Universität in Rom durchgeführte Studie im Auftrag des europäischen Führungskräfte-Dachverbands CEC European Managers, dem neben 16 weiteren europäischen Führungskräfteverbänden auch die ULA angehört. Basierend auf computergestützten Webinterviews mit einer repräsentativen Stichprobe von über 1.500 Führungskräf-

ten in Dänemark, Frankreich, Deutschland, Italien, Polen und Spanien wurde untersucht, welche Kompetenzen im Hinblick auf Nachhaltigkeit sowohl bei den Befragten selbst als auch bei der Leitung ihrer jeweiligen Unternehmen vorliegen.

Zuerst die gute Nachricht: Die im Mai 2020 durchgeführte Befragung zeigt, dass europäische Führungskräfte dem Thema Nachhaltigkeit eine große Bedeutung beimessen. Viele sind sogar davon überzeugt, dass auf gesamtwirtschaftlicher Ebene ein nachhaltigeres sozioökonomisches Modell eingeführt werden sollte – und zwar dringend. Die Bedeutung der Führungstätigkeit wird dabei höher eingeschätzt als erwartet: Die persönliche Motivation der Befragten, den Wandel zur Nachhaltigkeit voranzutreiben, scheint größer zu sein als die Vermutung der Autoren aufgrund der erhobenen Daten.

Zwischen den einzelnen Ländern stellte die Studie keine erheblichen Unterschiede fest. Eine etwas stärkere Sensibilisierung, Sachkenntnis und nachhaltigkeitsbezogene Werteorientierung bestehe in den romanischen Ländern; hingegen nähmen die Unterschiede ab, wenn es um Führungs- und Sozialkompetenz geht. Themen, die öffentlich diskutiert werden und mit populären Konzepten wie Klimawandel, Umwelt oder Kreislaufwirtschaft verbunden sind, wiesen insgesamt die größten Bekanntheitswerte auf. Wenn es konkret werde, träten aber deutliche Wissenslücken zutage – etwa in den Bereichen Nachhaltigkeitsrah-

men, Nachhaltigkeitsinstitutionen und Regulierung, wirtschaftliche Nachhaltigkeit und Führung sowie Messung und Berichterstattung über die Auswirkungen von wirtschaftlichem Handeln.

Das Pariser Klimaschutzübereinkommen und Nachhaltigkeitssiegel schnitten hier noch am besten ab, während zum Beispiel die EU-Richtlinie über die Angabe nicht

Susanne Schebel, Stellvertretende ULA-Vorsitzende und Mitglied im Sprecherausschuss der Daimler-Zentrale

„Gerechtigkeit, Toleranz, Freude am Leben – vor allem an der Arbeit wie auch an anderen Stellhebeln menschlichen Tuns – sind Parameter, die mich erfüllen und begeistern. Sie sind die Maxime meines täglichen Tuns. Diese Werte weiterzugeben, das ist meine Aufgabe als Führungskraft – für mich nachhaltige Führung.“



Foto: Daimler

Willi Rugen, Präsident des Bundesverbands Deutscher Volks- und Betriebswirte (bdvb)

„Nachhaltige Führung erfordert die ständige Weiterentwicklung unserer Organisation. Nur wenn wir kontinuierlich besser werden, erhalten wir die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen dauerhaft. Dabei kommen der ständigen Fortbildung, Förderung und Entwicklung unserer Mitarbeiter eine besondere Bedeutung zu. Führungskräfte haben hier eine entscheidende Rolle.“



Foto: bdvb

finanzieller Informationen sowie Benefit Corporations und B-Corps die geringste Bekanntheit aufwiesen. Auch die Ziele der Vereinten Nationen, der European Green Deal und die zehn Prinzipien des UN Global Compacts waren weniger bekannt als erwartet. Und nur eine von drei befragten Personen konnte darüber Auskunft geben, ob ihr Unternehmen eine nicht finanzielle Erklärung beziehungsweise einen integrierten Bericht veröffentlicht hat.

Im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit liegen die Kenntnisse der Führungskräfte der Studie zufolge auf einem soliden Niveau: Die bekanntesten Konzepte sind die Reduzierung von CO₂-Emissionen und Ressourcenverbrauch, weniger bekannt sind dagegen Nachhaltigkeitskonzepte im Zusammenhang mit der Wertschöpfungskette.

Die Vertrautheit mit sozialen Aspekten der Nachhaltigkeit – dazu gehören unter ande-

rem Achtung der Menschenrechte, Korruptionsbekämpfung, Datenschutz und Schutz der Privatsphäre – lag laut den Autoren der Studie auf einem konstant hohen Niveau. In Bezug auf wirtschaftliche Nachhaltigkeit und nachhaltige Führung seien die Führungskräfte zwar ausreichend informiert – jedoch weniger, als es bei ökologischen und sozialen Aspekten der Fall ist.

Insgesamt kommt die Studie dennoch zum Schluss, dass die relevanten Kenntnisse durch geeignete Ausbildungs- und Informationsmaßnahmen verbessert werden könnten und sollten. Angesichts einer hohen Anzahl an Ich-weiß-nicht-Antworten sei davon auszugehen, dass die unternehmensinterne Kommunikation im Bereich der Nachhaltigkeit noch nicht sehr verbreitet ist.

Die englischsprachige Studie und eine deutschsprachige Zusammenfassung sind unter **sustainableleaders.eu** zu finden. ■

Dr. Thomas Sauer,
Stellvertretender
ULA-Vorsitzender,
VAA-Vorstandsmitglied
und Vorsitzender des
Evonik-Gesamt-
sprecherausschusses

„Nachhaltige Führung bedingt für mich dreierlei: Führungskräfte müssen sich, erstens, aktiv in die Diskussion einbringen, was Nachhaltigkeit in ihrem direkten Umfeld bedeutet, damit sie, zweitens, in ihrem Handeln und ihrer Haltung glaubhaft dafür einstehen können, um, drittens, ihre Mitarbeiter auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit mitzunehmen.“



Foto: VAA

”

Foto: xijian – iStock

PRO UND CONTRA

Frauenquote in Vorständen – Ideologie oder Notwendigkeit?

In den letzten Jahren ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen von Unternehmen gestiegen und liegt in Deutschland nach Angaben von Eurostat bei knapp 30 Prozent. Dennoch ist ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern auf Führungsebene längst noch nicht erreicht. In der politischen Diskussion werden daher gesetzliche Quoten für Vorstände als ein Mittel für eine Veränderung der Situation ins Spiel gebracht. Die ULA Nachrichten haben hierzu zwei Bundestagsabgeordnete als Fachpolitikerinnen ihrer Fraktionen um ihre Einschätzung gebeten.



Beate Müller-Gemmeke ist Sprecherin für Arbeitnehmerrechte und aktive Arbeitsmarktpolitik. Foto: Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

Die aktuellen Zahlen zum Frauenanteil in Unternehmensvorständen sind beschämend. In vier von fünf Unternehmen sitzt keine Frau im Vorstand. Und in der Geschäftsführung der 100 umsatzstärksten Familienunternehmen liegt der Frauenanteil im Schnitt gerade einmal bei 6,9 Prozent. Das aktuelle Quotengesetz ist im Hinblick auf die Vorstandsposten eine reine Nullnummer. Dabei hat sich längst gezeigt: Gemischte Teams haben viele Vorteile und sind erfolgreicher. Das gilt auf allen Ebenen, denn Unternehmenskultur und betrieblicher Alltag gewinnen, wenn auch in die Vorstände unterschiedliche Sichtweisen einfließen und Lebenswirklichkeit abgebildet wird. Ein Großteil der Wirtschaft ignoriert das jedoch weiterhin. Deshalb ist das Einzige, was hilft, eine Ausweitung der Frauenquote. Das sehen auch einige Unternehmen selbst endlich so.

„Die Quote wird helfen, das gesamte Potenzial unserer gut ausgebildeten Führungskräfte zum Erfolg unserer Unternehmen in Deutschland zu nutzen“, hieß es unlängst in einem Impulspapier des Managerkreises der Friedrich-Ebert-Stiftung. „Es gibt viele gute Gründe für mehr Frauen in Vorständen“, heißt es in diesem Papier weiter. „Trotz allem scheint es Fortschritt in der Frage nur zu geben, wenn es klare Vorgaben dazu gibt.“ Dem kann ich mich nur anschließen. ■



Jana Schimke ist Stellvertretende Bundesvorsitzende der Mittelstands- und Wirtschaftsunion in der CDU. Foto: Britta Konrad

Die Frauenquote reiht sich ein in eine Vielzahl politischer Entscheidungen, deren Sinn und Wirkung fraglich sind. Hat sich der Gender Pay Gap zwischen Frauen und Männern seit der Einführung des Entgelttransparenzgesetzes verringert? Kehren Frauen seit dem Rückkehrrecht auf Vollzeit in Scharen aus der Elternzeit in ihren Ganztagsjob zurück? Erleben Frauen seit der Quote für Aufsichtsräte einen leichteren Karriereweg? Leider müssen all diese Fragen mit Nein beantwortet werden. Wir lösen Probleme, die es nicht gibt, an der falschen Stelle. Wir wissen, dass die Weichen für spätere Führungsaufgaben frühzeitig gestellt werden und die Prioritäten meist mit der Gründung einer Familie neu gesetzt werden.

Deshalb bleibt die Familienfreundlichkeit unserer Gesellschaft der zentrale Hebel, um etwas zu bewirken. Das Elterngeld war und ist ein freiwilliger Anreiz, der wohl den größten Wandel im Geschlechterverhältnis in Deutschland mit sich brachte. Doch solche Entwicklungen müssen gelebt und können nicht verordnet werden. Eine Frauenquote für Vorstände wäre wieder einmal ein politisches Feigenblatt, das die strukturellen Ungleichheiten in unserer Gesellschaft nicht überwinden wird. Lassen Sie uns Politik machen, die keine Probleme schafft, sondern sie löst. ■

FÜHREN IN UNSICHEREN + KOMPLEXEN ZEITEN



PROF. DR. CARSTEN C. SCHERMULY
SRH HOCHSCHULE BERLIN

MEGATRENDS DER ARBEIT

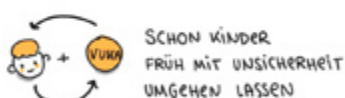
- EXTREMER WISSENSZWACHS
- DEMOGRAPHISCHER WANDEL
- GLOBALISIERUNG
- DIGITALISIERUNG



THOMAS

KLASSISCHE FÜHRUNGSKRAFT: ALT + WEISS

DISKUSSION



FOKUS AUF
PSYCHOLOGISCHES
STATT STRUKTURELLEM
EMPOWERMENT



Wie trainiert man das (langfristig)?



ONLINEEVENT MIT PROF. CARSTEN C. SCHERMULY

VUKA-Welt braucht Führungskräfte

Bei ihrem zweiten Führungskräfte-Dialog mit Prof. Carsten C. Schermuly stellt die ULA erneut gute Führung in den Mittelpunkt. In seiner Präsentation hat der Wirtschaftspsychologe und Vice President Research and Transfer der SRH Hochschule Berlin aufgezeigt, dass erfolgreiche Führung neue Kompetenzen erfordert.

Die sogenannte VUKA-Welt (Volatilität, Unsicherheit, Komplexität, Ambiguität) ist durch die Coronapandemie stark beschleunigt worden und fordert Führungskräfte heraus. Nicht weniger, sondern mehr und andere Führung werde von vielen Unternehmen verlangt, was einige Führungskräfte unter Druck setze. In seinem Vortrag beleuchtete Schermuly kurzfristige und langfristige Änderungen der Arbeits-

welt. Hieraus leitete er die Führungskompetenzen für eine unsichere und komplexe Wirtschaftswelt ab.

„Führen in unsicheren und komplexen Zeiten“ – so auch der Titel der Veranstaltung – bedeute, dass heute keine Mikromanager, sondern Makromanager benötigt würden. Notwendig seien nicht ständig neue Führungsstile, sondern „psychologisches Em-

powerment“. Dieses müsse auf eigenem Empowerment, dem Führungsstil sowie der Arbeitsgestaltung aufbauen. „Ich kann, ich will, ich darf, ich verändere!“, lauteten Schermulys zentrale Thesen. Basiskompetenzen für erfolgreiche Führungskräfte seien virtuelle Kompetenz, Gesundheitskompetenz und Netzwerkkompetenz. Immer höhere Relevanz komme der Sinnstiftung zu: Warum und wozu wird etwas gemacht? ■



Exklusive Sonderkonditionen
für Mitglieder von
ULA-Mitgliedsverbänden

AKTUELLE SEMINARE

Onlinemodus bleibt erhalten

Aufgrund der COVID-19-Pandemie bietet das Führungskräfte Instituts (FKI) seine Veranstaltungen zurzeit überwiegend als Webseminare und Onlinetrainings an. Aktuelle Informationen zu den Terminen gibt es auf www.fki-online.de.

Prozesse und Menschen zum Erfolg führen

16. Oktober 2020 Online als 60-minütiges Live-Webseminar

In diesem Seminar, das ergänzt wird von einem webbasierten Entwicklungsprogramm, beschäftigt sich Referent Zach Davis mit kommunikativer Klarheit von Absprachen, dem Vermeiden von Missverständnissen und einem besseren Erwartungsmanagement.

F.A.S.T.-Formel – Familie, Arbeit, Spaß und Training

20. November 2020 Online als 60-minütiges Live-Webseminar

Fach- und Führungskräfte wollen berufliche Performance, Sport, Hobbys und Familienleben sinnvoll und gut unter einen Hut bekommen. Autor und Top-Vortragsredner Zach Davis erläutert in diesem Seminar, ergänzt durch ein webbasiertes Entwicklungsprogramm, wie man Ehrgeiz und Performance sowie Lockerheit und Flexibilität realisiert.

Doppelt so schnell Lesen bei gleichem Textverständnis

18. Dezember 2020 Online als 60-minütiges Live-Webseminar

Die meisten Fach- und Führungskräfte verbringen zwei bis fünf Stunden pro Tag mit der Aufnahme schriftlicher Informationen. In diesem durch ein webbasiertes Entwicklungsprogramm ergänzten Seminar erläutert Zach Davis Techniken für schnelleres Leseverständnis.

VDL beim 4. Digitalen Agrarkarrieretag

Am 22. Oktober 2020 startet das Karrierereportale AgroBrain®, das Kooperationspartner und förderndes Mitglied des VDL-Bundesverbandes ist, den 4. Digitalen Agrarkarrieretag, auf dem Arbeitgeber und Interessierte aus dem Agrarbereich digital zusammengebracht werden. Es präsentieren sich führende Unternehmen aus der Grünen Branche live vom Nürburgring und klären über individuelle Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten auf. Um dabei zu sein, muss man keinen Reiseweg auf sich nehmen, denn die Veranstaltung wird per Livestream übertragen. Sowohl vorab als auch während der Sendung können Fragen eingereicht werden, die dann von den Unternehmen live beantwortet werden. Für den ULA-Mitgliedsverband VDL werden wieder Verbandspräsident Markus W. Ebel-Waldmann und Bundesgeschäftsführer Stephan Ludewig dabei sein. Die Veranstaltung ist kostenlos. Im Internet sind unter **digitaler-agrarkarrieretag.de** weitere Informationen zu finden.

Green-Livestream

Das neue Format zum Netzwerken in Coronazeiten hat sich gut entwickelt. Mit VDL-Führungskräften finden Interviews und Diskussionen online statt. Sie berichteten über ihre Werdegänge sowie berufliche Herausforderungen und führen dazu Diskussionen mit den Teilnehmern. Aktuelle Termine auf **www.vdl.de**.

INTERVIEW MIT BETTINA SCHREINER

Coronakrise: Kinder brauchen besondere Hilfe

Der SOS-Kinderdorf e. V. ist eine renommierte Hilfsorganisation und ein bundesweit tätiger Jugendhilfeträger. Als politisch sowie konfessionell unabhängiges Sozialwerk hat es sich zum Ziel gemacht, Kindern in Deutschland und auch international ein sicheres Zuhause zu geben. Die ULA Nachrichten haben Bettina Schreiner aus dem Referat Private Förderer, Stiftungen und Unternehmen gefragt, wie sich die Pandemie auf die Arbeit des Vereins auswirkt.

ULA Nachrichten: Welche Auswirkungen hat die Coronapandemie auf die von Ihnen betreuten Kinder und Projekte?

Schreiner: Der SOS-Kinderdorf e. V. bietet benachteiligten Kindern, Jugendlichen und deren Familien an 240 Standorten in Deutschland zahlreiche Hilfsangebote. Ein großer Teil der Hilfen findet ambulant statt und die Beratung ist dabei eine wichtige Säule der präventiven Angebote von SOS-Kinderdorf. Die Schutzmaßnahmen während der Coronakrise stellten unsere pädagogischen Kolleginnen und Kollegen vor besondere Herausforderungen, denn die Kontaktaufnahme war plötzlich auf Telefonate oder Onlineberatungen beschränkt. Bei vielen Hilfen ist aber der persönliche Kontakt zu den Kindern und Familien sehr wichtig, zum Beispiel bei der Beratung in Familienkrisen.

Die Schließung unserer Familienzentren während des Lockdowns hat besonders die Familien getroffen, die ohnehin schon stark belastet sind: Eine Mischung aus Existenzsorgen, beengten Lebensverhältnissen, wenig Rückzugsmöglichkeiten, Dauerbelastung und Überforderung in der Krise setzt ihnen zu. Auch jetzt können viele Beratungsangebote in den Familienzentren von SOS-Kinderdorf durch die aktuellen Kontaktbeschränkungen zum Teil nur eingeschränkt stattfinden.

Damit geht die vielschichtige Benachteiligung von Kindern und Jugendlichen aus belasteten Familien weiter: Ihnen fehlen Bildungszugänge und die Unterstützung

beim Homeschooling, die Essensversorgung in Kita oder Schule wie auch Sport- und Freizeitmöglichkeiten. Außerdem mangelt es ihnen an Erwachsenen außerhalb der eigenen Familie, mit denen sie in Beziehung stehen und die ihr Wohlbefinden im Blick behalten können.

Wir von SOS-Kinderdorf arbeiten ständig an Maßnahmen, um diesen negativen Auswirkungen der Pandemie entgegenzuwirken. Es stehen uns hier viele neue Aufgaben bevor.

ULA Nachrichten: Sie sind auf freiwillige Zuwendungen angewiesen. Rechnen Sie mit einem Rückgang der Spendenbereitschaft?

Schreiner: Bislang ist die Hilfsbereitschaft von den meisten Unternehmen und Privatpersonen, die uns schon länger unterstützen, unverändert groß. Einige der von der Krise wirtschaftlich betroffenen Firmen können uns aber nicht im gleichen Umfang unterstützen wie bisher. Wie sich das weiterentwickelt, ist noch nicht absehbar. Viel davon ist von der wirtschaftlichen Großwetterlage in Deutschland abhängig, weshalb wir einen deutlichen Spendenrückgang in der zweiten Hälfte 2020 befürchten.

ULA Nachrichten: Was würden Sie Führungskräften sagen, warum sich ein Engagement zugunsten des SOS-Kinderdorf e. V. lohnt?

Schreiner: Sie tragen als Unterstützer der Arbeit von SOS-Kinderdorf dazu bei, dass benachteiligte Kinder – davon be-

troffen sind immerhin circa 20 Prozent der Minderjährigen in Deutschland – bessere Entwicklung- und Bildungschancen bekommen und damit das Recht auf Chancengleichheit. Das hilft letztendlich auch der gesamten Volkswirtschaft in Deutschland. Unser Spektrum an sozialen Projekten ist sehr groß – mit Ihnen gemeinsam finden wird das passende Thema für Ihr Engagement, lokal oder international, als Privatperson oder als Unternehmen. ■



**SOS
KINDERDORF**

Haben Sie Interesse an der Arbeit von SOS-Kinderdorf? Ich freue mich auf Ihre Kontaktaufnahme!

SOS-Kinderdorf e. V.
Bettina Schreiner
Referat Private Förderer, Stiftungen
und Unternehmen
Renatastraße 77
80639 München

+49 89 12606-122
bettina.schreiner@sos-kinderdorf.de

Kontoverbindung:
Bank für Sozialwirtschaft
IBAN: DE02 7002 0500 0007 8080 05
BIC: BFSWDE33MUE
Verwendungszweck:
ULA SOS Corona-Hilfe



Verband Fach- und
Führungskräfte

MIT SICHERHEIT KARRIERE MACHEN!

Exklusive Leistungen • Wirksame Interessenvertretung • Kontakte

Sie sind Fach- oder Führungskraft und auf der Suche nach einem starken, zuverlässigen Partner auf Ihrem Karriereweg? Als VFF-Mitglied profitieren Sie dank unseres deutschlandweiten Netzwerks vom gebündelten Know-how von über 70.000 Fach- und Führungskräften.

- **Umfassender Juristischer Service.** Hochqualifizierte, arbeitsrechtliche Beratung und Vertretung durch erfahrene Juristen – schon im Vorfeld und zur Vermeidung gerichtlicher Auseinandersetzungen (im Mitgliedsbeitrag enthalten).
- **Einschlägige Informationen aus Wirtschaft und Politik.**
- **Erfahrungs- und Informationsaustausch im bundesweiten Netzwerk.** Exzellente, überregionale Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen, Podiumsdiskussionen und Seminare.
- **Politisches Sprachrohr aller Führungskräfte.** Wirksame Interessenvertretung durch unseren Dachverband United Leaders Association (ULA) in Berlin und die CEC-European Managers in Brüssel.

Interesse? Dann freuen wir uns über Ihren Anruf unter **+49 221 1600180** oder Ihren Besuch auf vff-online.de.