

New Leadership – Das Ende der Führung wie wir sie kennen

Vorstände und Führungskräfte merken es in den unterschiedlichsten Situationen: Die Art zu führen, die wir kennen, hat immer mehr ausgedient. Überlastung bei den Top-Manager-Teams und sinkende Mitarbeiterzufriedenheit führen zu einem kollektiven Umdenken. Doch wie kann ein verändertes Führungsmodell aussehen?

Die gesamte Finanzbranche unterliegt einem permanenten Wandel, daher ist es unerlässlich, dass Vorstände und Führungskräfte ihre Führungsstile überdenken und anpassen. Die traditionelle hierarchische Führung, die lange Zeit das Rückgrat von Unternehmen des Finanzsektors bildete, wird zunehmend durch das Konzept des New Leadership ersetzt. Doch was bedeutet das genau und wie wirkt es sich auf die Branche aus?

Klassische Führung: Hierarchie und Kontrolle

Die klassische Führung ist geprägt von einer starken Hierarchie, in der Entscheidungen von oben nach unten getroffen werden. Führungskräfte haben die Kontrolle und die Verantwortung, während Mitarbeitende Aufgaben ausführen, die ihnen zugewiesen werden. Dieser Führungsstil hat seine Stärken in stabilen, vorhersehbaren Umgebungen, in denen klare Strukturen und Prozesse den Erfolg sichern. Heute erleben wir bei der klassischen Führung aber vor allem eines: Führungskräfte werden zum Flaschenhals und sind an zu vielen Stellen eingebunden. Dies führt zu Arbeitstagen, an denen sich Menschen von einem Meeting zum nächsten hangeln. Gleichzeitig steigt die Belastung im Führungsteam stetig. Aktuell erlebe ich so häufig wie noch nie selbst in exponierten Positionen Menschen, die über Überlastung klagen.

New Leadership: Kooperation und Empowerment

Im Gegensatz dazu steht das Konzept des New Leadership, das auf Kooperation, Empowerment und flache Hierarchien setzt. Führungskräfte in diesem Modell sehen sich eher als Coaches oder Mentoren, die ihre Teams dazu befähigen, eigenständig Entscheidungen zu treffen und innovative Lösungen zu finden. Die Führungskraft wandelt sich hier vom Chefkontrolleur zur Inspirationsquelle. Dieser Führungsstil eignet sich besonders gut für dynamische, sich schnell verändernde Umgebungen, in denen Kreativität und Anpassungsfähigkeit entscheidend sind – also genau das Marktumfeld, in dem wir uns gerade befinden. Die Branche sieht sich mit multidimensionalen Herausforderungen wie z. B. Inflation, Digitalisierung, regulatorischen Anforderungen und veränderten Kundenbedürfnissen konfrontiert. Das New Leadership Modell bietet hier eine attraktive Alternative zur klassischen Führung. Manchmal wird in diesem Zusammenhang auch noch Shared Leadership erwähnt. Dieser Begriff beschreibt die Ausübung einer einzelnen Führungsrolle durch mehrere Personen, was die Notwendigkeit einer klaren Kommunikation und Abstimmung noch weiter erhöht.

Die Wahl zwischen klassischer Führung und New Leadership ist keine Entweder-oder-Entscheidung. Vielmehr geht es darum, den richtigen Mix zu finden, der den spezifischen Herausforderungen Ihrer Bank oder Sparkasse gerecht wird. Gleichzeitig stellt dieser Führungsstil hohe Anforderungen an Sie persönlich und Ihr bestehendes Führungsteam. Seit Jahren und Jahrzehnten sind die Menschen sozialisiert in einem hierarchisch geprägten Kontext. Entscheidungsprozesse, Kompetenzen und Steuerungssysteme sind nach diesen Prinzipien aufgebaut. Hier zeigt sich die Grundbedingung von New Leadership: die Neugestaltung des institutionellen Rahmens. Nur dadurch können die notwendigen Veränderungen nachhaltig in die Umsetzung kommen.