

Der Autor hat zu dem Themengebiet „Führung“ schon viel erlebt. Seit vielen Jahren ist der Autor zudem selbst Führungskraft der zweiten Ebene einer Bank und arbeitet damit in einer Art „Sandwichposition“ als Führungskraft und gleichzeitig als Mitarbeiter seiner eigenen Führungskraft.<sup>1</sup> Aufgrund der genannten Erkenntnis sowie der über Jahre hinweg selbst gemachten Erfahrungen lassen den Autor vermuten, dass erhebliche Schwächen in der Führung der Banken vorhanden sind. Auch vermutet der Autor, dass selbst bei guten Führungskräften die vorhandenen Werkzeuge, wie beispielsweise die Standardführungsstile, nicht mehr ausreichen, die steigenden Anforderungen in den Banken<sup>2</sup> zu erfüllen. Warum die Situation in den Banken so ist, wie sie gerade ist, ist in der Literatur ein viel diskutiertes Thema. Ebenfalls viel diskutiert ist, was sich in den Banken zukünftig alles verändern muss. Zusammenfassend ergibt sich für den Autor eine klare Ist-Situation und ein relativ klares Soll-Bild. Wie aber der Weg vom Ist zum Soll ablaufen sollte, ist aus Sicht des Autors aber bisher kaum Gegenstand einer wissenschaftlichen Diskussion. Mit dieser Erkenntnis möchte es der Autor aber nicht einfach auf sich beruhen belassen. Es stellen sich dem Autor hierzu immer wieder folgende Fragen:

- Reichen die heutigen Standardführungsstile zur Bewältigung dieser Herausforderungen noch aus?
- Mit welchem Führungssystem kann es in den Banken gelingen die erforderliche Vernetzung des Wissens zur Verbesserung der erlebten Führung zu erhöhen?

---

<sup>1</sup> Vgl. Matyssek (2007, S. 15).

<sup>2</sup> Vgl. Alt et al. (2009, S. 229).

Der Autor ist der festen Überzeugung, dass die zukünftigen Anforderungen mit einem neuen Weg in der Führung zu bewältigen sind, und hat deshalb das Thema der Führung bei Veränderungsprozessen zum Kern seiner Forschungsarbeit gemacht.

Der Autor erwartet mit seiner Forschungsarbeit Antworten auf die vorgenannten Fragen zu finden, einen Beitrag zur Verbesserung der Führung in Banken, einen Beitrag zur Bewältigung der hohen Anforderungen in den Banken sowie die Sicherstellung deren wirtschaftlichen Überlebensfähigkeit durch eine verbesserte Führung zu leisten. Der Autor ist zudem der Meinung, dass erhebliche Potenziale vorhanden sind, die durch eine veränderte Führung gehoben werden könnten. Dies würde sowohl für den einzelnen Mitarbeiter (wie eine höhere Zufriedenheit und Motivation) als auch für die Bank (eine höhere Arbeitsproduktivität und mehr wirkliche Innovationen) mit Vorteilen verbunden sein. So werden weiter Informationen über die Erwartungen der Mitarbeiter auf die genannten Fragen sowie die Realisierbarkeit eines neuen Führungssystems erwartet. Der Autor maßt sich dabei keinesfalls an, bisheriges, empirisch abgesichertes und in der Literatur beschriebenes, Führungswissen ad absurdum zu führen, sondern versucht, bisheriges Wissen aufgrund sich dramatisch verändernder Rahmenbedingungen modifiziert zu adaptieren. Auch möchte der Autor nicht dem bisherigen Führungswissen in den aufgezeigten Schwachstellen widersprechen, sondern die vorhandenen Strukturelemente der Führung sinnvoll an die Gegebenheiten oder Anforderungen des jeweiligen geführten Mitarbeiters anpassen, um diesen sinnbildlich mit seinem „persönlichen Führungsstil“ abzuholen bzw. die maximal vorhandene Leistungsfähigkeit abzurufen.

Führung bei Veränderungsprozessen

Ein innovativer Ansatz des Führungssystems der  
fragmentierten Wissens Elemente

Illig, W.

2015, X, 49 S., Softcover

ISBN: 978-3-658-10768-0