

*Warum lässt sich nicht auch Führung arbeitsteilig verstehen? Warum können die unterschiedlichen Führungsaufgaben nicht auf mehrere Schultern im gesamten Team verteilt werden? Warum können wir nicht die Mystik von Vorgesetzten nehmen, die sie zu Heilsbringern stilisiert und dabei alle anderen aus der Verantwortung nimmt?*

Hermann Arnold: Wir sind Chef

Der Beginn der Rezension des neuen Buchs [Wir sind Chef: Wie eine unsichtbare Revolution Unternehmen verändert Lieferbar in 1-2 Tagen \(Haufe Fachbuch\)](#) von Hermann Arnold von Sascha Hellmann:

*Nur arbeitsteilig, in der Zusammenarbeit, lassen sich anspruchsvolle Herausforderungen bewältigen. Allein für Führung scheint das nicht zu gelten. Führungskräfte sollen alles können und alles allein machen. Höchste Zeit, dass sich das ändert. Zeit für ein neues, arbeitsteiliges Führungsverständnis. Für ein neues Betriebssystem für Unternehmen. Ein neuer Ratgeber zeigt, wie eine neue Organisation für Unternehmen gestaltet werden kann.*

Sind Führungskräfte Übermenschen? Sie sollen Visionäre sein und ihre Mitarbeiter begeistern, gleichzeitig bestens organisiert sein, klare Strukturen schaffen und eine hohe Umsetzungskompetenz besitzen; sie sollen fachliche Experten sein und zugleich gut mit Menschen umgehen; sie sollen ihren Blick nach außen richten, Markt und Kunden verstehen sowie Trends vorhersehen, aber auch nach innen wirken, indem sie Teams gut organisieren, Prozesse optimal gestalten, sich für Mitarbeiter und deren Probleme interessieren und sie in ihrer persönlichen und fachlichen Entwicklung unterstützen; sie sollen innovativ sein, aber keine Fehler machen - und sie sollen allen Mitarbeitern gegenüber fair sein, trotzdem jedoch individuelle Talente fördern ...

Ja, Führung sollte perfekt sein und alles können, geradezu übermenschlich! Doch das kann

kein Mensch alleine leisten. Und damit tut sich die Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit auf, solange sich nämlich Führung auf einen oder wenige Köpfe kapriziert. Weil: „Der fundamentale Wandel auf wirtschaftlicher, gesellschaftlicher, technologischer und politischer Ebene macht Führung ungenügend, die vor wenigen Jahrzehnten noch hervorragende Ergebnisse erzielte. Es genügt nicht, lediglich mehr oder Besseres desgleichen zu fordern“, schreibt Hermann Arnold in seinem neuen Buch Wir sind Chef. Wie eine unsichtbare Revolution Unternehmen verändert. Der Mitgründer und langjährige Geschäftsführer von Haufe-umantis, einem der weltweit führenden Anbieter von Software und Expertise im Bereich Talentmanagement, sagt geradeheraus, wohin das heutige, überzogene Führungsverständnis führt: in eine Sackgasse!

Dabei liegt die Lösung, die alle anderen Bereiche eines Unternehmens durchdringt, doch auf der Hand: Arbeitsteilung! Also: „Warum lässt sich nicht auch Führung arbeitsteilig verstehen? Warum können die unterschiedlichen Führungsaufgaben nicht auf mehrere Schultern im gesamten Team verteilt werden? Warum können wir nicht die Mystik von Vorgesetzten nehmen, die sie zu Heilsbringern stilisiert und dabei alle anderen aus der Verantwortung nimmt?“

Und wer wissen will, was sich da tut und wie es brodelt, hier geht es zum ganzen Artikel: [Ein neues Betriebssystem](#)

Teilen mit:

- [Klick, um auf Facebook zu teilen \(Wird in neuem Fenster geöffnet\)](#)
- [Klick, um über Twitter zu teilen \(Wird in neuem Fenster geöffnet\)](#)
- [Zum Teilen auf Google+ anklicken \(Wird in neuem Fenster geöffnet\)](#)
- [Klick, um auf LinkedIn zu teilen \(Wird in neuem Fenster geöffnet\)](#)
- [Klick, um auf Pinterest zu teilen \(Wird in neuem Fenster geöffnet\)](#)
- [Klick, um dies einem Freund per E-Mail zu senden \(Wird in neuem Fenster geöffnet\)](#)