

Future Leadership

Juni 2026



Laura Schuhmacher

Personal- und
Organisationsentwicklerin

Führung Café POW und Team
Spaces

Was brauchen zukunftsfähige
Organisationen?

Agenda



- Check In
- Wie verändert sich unsere Arbeitswelt?
- 4 Zukunftsszenarien
- Was bedeutet das für die Führung der Zukunft?

Ziele



- Fokus schärfen: Was brauchen Organisationen bzw. Führungskräfte, um erfolgreich in der Zukunft bestehen zu können?
- Unterschied zwischen klassischer Führung und Future Leadership
- Blick in die Glaskugel: wie verändert sich unsere (Arbeits-)welten?
- Ausblick: Welche Fähigkeiten & Kompetenzen sind für Führungskräfte entscheidend, damit Menschen erfolgreich zusammenarbeiten können.

Check In

- Wer bist du und warum interessierst du dich für Führung?
- Was ist für dich die wichtigste Führungskompetenz und warum?



Ein paar Führungsmodelle...

...transformative Führung

...servant Leadership

...(Future) Leadership

bzw.(menschenzentrierte) Führung

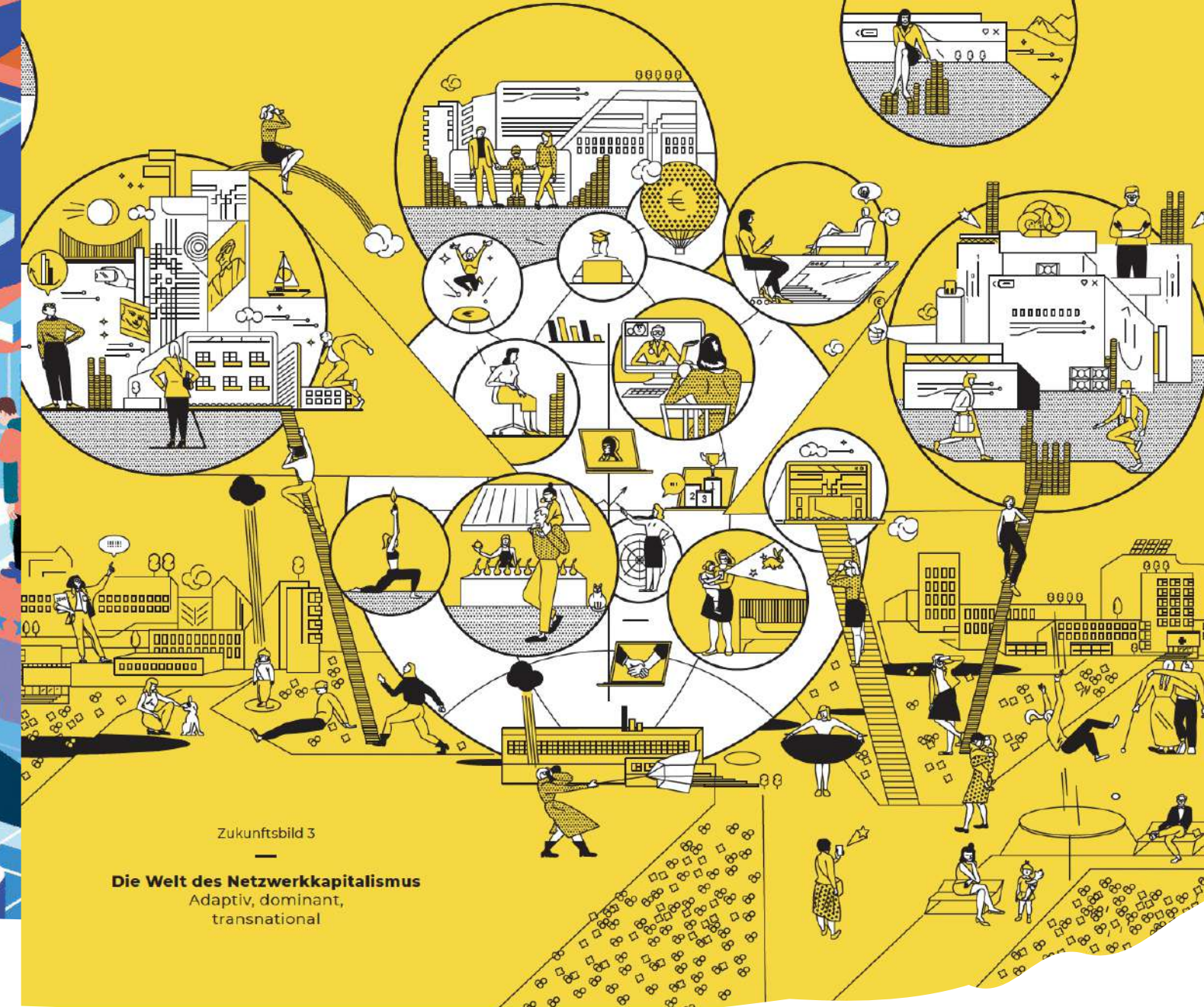


Future Leadership

Klassische Führung	Future Leadership
Kontrolle	Vertrauen
Hierarchie	Netzwerke
Planung	Anpassungsfähigkeit
Fachwissen	Lernfähigkeit
Ansagen	Beteiligung
Stabilität	Transformation

Future Leadership

ASPEKT	KLASSISCHE FÜHRUNG	FUTURE LEADERSHIP
Struktur	Hierarchisch, Top-Down	Kollaborativ, Netzwerkbasierend
Fokus	Effizienz, Kontrolle, Stabilität	Innovation, Lernen, Agilität
Rolle der Führungskraft	Managerin, Entscheiderin, Expert*in	Coach, Mentor, Resonanzgeber
Technologie	Werkzeug zur Effizienzsteigerung	Partner*in für Co-Creation und Entscheidungsfindung
Ziel	Prozesse optimieren, Ergebnisse kontrollieren	Menschen befähigen, Systeme gestalten
Kommunikation	Anweisend, formal	Empathisch, transparent, dialogorientiert



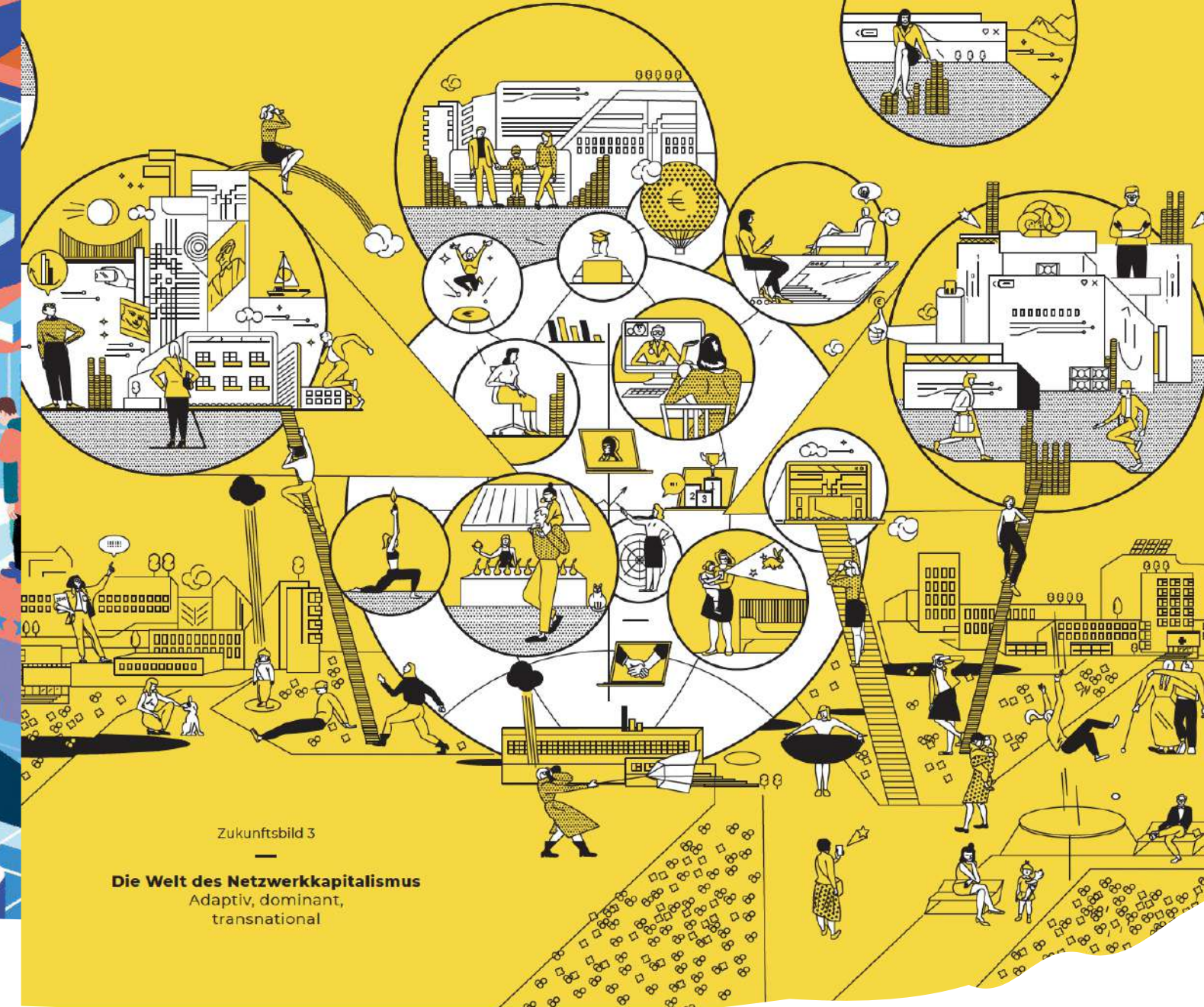
4 Zukunftsszenarie

Austausch

- Wie verändert sich unsere (Arbeits-)welt?

Dimensionen: Zusammenarbeit, Beschäftigung, Technologie, Gesellschaft, Umwelt





4 Zukunftsszenarie

Zukunftsbild 1

Die smarte Maschinen-Gesellschaft

Hochautomatisiert, effizient,
stagnierend

- 
- Hochautomatisierte Gesellschaft durch „schwache KI“
 - Fragmentierte Arbeitszeit durch 24/7 Produktion
 - 30 Stunden Woche
 - Effizienzparadigma: Lock- In Effekte und Stagnation
 - Persönliche Entwicklung und Gesundheit sind entscheiden.





Zukunftsbild 3

Die Welt des Netzwerkkapitalismus

Adaptiv, dominant,
transnational

- Dominanz einzelner Tech- Unternehmen, die partiell auch staatliche Aufgaben übernehmen
- Unternehmensnetzwerke schaffen kulturelle Zugehörigkeit
- Soziale Ungleichheit verschärft sich
- Auch kleinere Unternehmungen und Handwerk schließt sich als Netzwerk zusammen



- Dramatische Auswirkungen des Klimawandels führten zu einer konsequenten Dekarbonisierung der Wirtschaft
- Regulierung prägt Wirtschaft
- Starkes WIR – Gefühl, trotz Wohlstandsverlust
- Hoher Anspruch an Sinnhaftigkeit der Arbeit und Mitbestimmung

Austausch

- Wie verändert sich unsere (Arbeits-)welt?
- Was bedeutet das für gute Führung?



Future Leadership

- Innovationsfähigkeit trotz Automatisierung
- Steuerung von fragmentierter und asynchroner Arbeitszeit
- Orientierung durch Leitbild, Werte und Kultur
- Fortbildungsangebote und persönliche Weiterentwicklung
- eigene mentale und körperliche Gesundheit von Mitarbeitenden
- Bewusste Auswahl von KI – kein blindes „Wettrüsten“

Check Out

- Was nimmst du mit nach Hause?
- Was ist jetzt für dich die wichtigste Führungskompetenz und warum?

