

Manager in Europa

Vision, Rollen & Werte

Professional

Dirigente

Manager

Leader

Leder
executive

Cuadro

Quadro

leader

Leider

Sjef

dirigeant

Führungskraft

Direttore

Ledare

September 2017

Chef

Menadžer

Zusammenfassung

Wir, die europäischen Führungskräfte, sind überzeugt, dass die gegenwärtigen gesellschaftlichen Herausforderungen auch enorme Möglichkeiten mit sich bringen, wenn es uns gelingt, eine gemeinsame und inklusive Vision für eine wünschenswertere Zukunft zu formulieren. Die Herausforderung liegt darin, der Komplexität der gegenwärtigen Situation einen Sinn zu geben und sie so zu strukturieren, dass individuelle, organisatorische und gesellschaftliche Entwicklungen ihr volles Potential entfalten können. Wir möchten mit unserem Beitrag einen klaren Schwerpunkt auf Führungsstärke legen, die sowohl für die Formulierung einer inklusiven Vision als auch für die effektive und nachhaltige Implementierung von Initiativen in den folgenden Bereichen benötigt wird:

Europa

Sechzig Jahre europäischer Demokratie haben Wohlstand, Frieden und eine Basis für ein gemeinsames Vorgehen mit sich gebracht. Wir müssen nun das Infragestellen des Status Quo dazu nutzen, um die europäischen Institutionen zu erneuern – aufbauend auf dem unbestreitbar erfolgreichen und einzigartigen europäischen Sozialmodell. **> S. 3**

Wirtschaft

Wir können das Modell der sozialen Marktwirtschaft gegenüber den fortlaufenden globalen Veränderungen robuster machen, indem wir aus vergangenen Krisen lernen und die Regelwerke überprüfen. Wir müssen des Weiteren stärker in neue Technologien und damit in qualitatives Wachstum investieren. **> p. 4**

Gesellschaft

Die reichhaltige Vielfalt und die kreativen Potentiale unserer Gesellschaften müssen durch das Bereitstellen von Chancen für alle und das Stärken von Minderheiten und Frauen genutzt werden. **> p. 5**

Umwelt

Die sharing economy und die Kreislaufwirtschaft beginnen zu zeigen, dass qualitatives ökonomisches Wachstum und eine gesunde Umwelt zusammengehören. **> p. 6**

Kultur, Bildung, Gesundheit

Eine dynamische und selbstreflektierte Gesellschaft braucht Kultur und Bildung als einen Spiegel und als ein integriertes System, in dem Individuen mit den benötigten Kompetenzen für zukünftige Herausforderungen ausgestattet werden. Ein nachhaltiges Gesundheitssystem muss mehr auf Prävention in allen Lebensbereichen setzen. **> p. 6**

Management & Leadership

Ohne Personen, die dazu fähig sind, die Komplexität der Welt zu nutzen, indem sie ihr Sinn verleihen und sie strukturieren, können wir unsere Ziele nicht erreichen. Wir brauchen mehr Brückenbauer, die Menschen, Organisationen und politische Maßnahmen auf der Basis unserer heutigen Ressourcen weiterentwickeln können. **> p. 7**

Einleitung

Europa befindet sich in einer tiefen Krise politischer, ökonomischer und sozialer Identität. In einem globalen Kontext, der durch wachsende Unsicherheiten, geopolitischen Spannungen und lang anhaltende strukturelle Schwächen gekennzeichnet ist, scheint Europa seine Fähigkeit verloren zu haben, eine gemeinsame Vision seiner Rolle in der Welt zu erarbeiten. Seit der Mitte der 2000er Jahre hat das europäische Projekt progressiv an Attraktivität eingebüßt: unter seinen Bürgern und weltweit als Modell ökonomischer und politischer Entwicklung. Das Fehlen einer klaren, gemeinsamen und realisierbaren Vision für eine gemeinsame Zukunft und die Zaghaftheit bei den vorgeschlagenen Lösungen auf europäischer Ebene haben einen negativen Einfluss auf die Glaubwürdigkeit Europas als funktionierende politische Einheit gehabt.

In diesem Rahmen, und als Versuch, vereinfachenden Antworten auf tiefgreifende Probleme etwas entgegenzusetzen, präsentieren wir ein Dokument, das kurz unsere Ideen zur gegenwärtigen Situation Europas erläutert, was seine größten Herausforderungen sind und in welche Richtung von uns bevorzugte Lösungen gehen sollten. Europäische Führungskräfte, die von ihrer täglichen Tätigkeit als Brückenbauer zwischen den Bedürfnissen und Erwartungen von Arbeitgebern und Arbeitern geprägt sind, möchten ihren Beitrag dazu leisten, starke Verbindungen zwischen den verschiedenen gesellschaftlichen Kräften der europäischen Gesellschaft aufzubauen. Sie wollen auf der Basis ihrer Kompetenzen und Werte, an der öffentlichen Debatte teilnehmen. Wir sind der festen Überzeugung, dass die Einbindung der verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen, die unsere Gesellschaft ausmachen, in eine öffentliche Debatte das beste Mittel gegen die wachsende Indifferenz so vieler Bürger ist.

Außerdem glauben wir, dass es unsere Pflicht und unsere Verantwortung ist, an einer solchen Debatte mit soliden, wissensbasierten Vorschlägen zur Unterstützung von politischen Entscheidungsträgern, teilzunehmen.

Bei dieser Gelegenheit möchten wir gerne unserer italienischen Mitgliedsorganisation, CIDA, dafür danken, die Diskussion über dieses grundlegende Dokument auf europäischer Ebene mithilfe ihrer Studie zu Werten und Einstellungen von Managern initiiert zu haben.

Wo wir heute stehen

Die Phase, die wir gegenwärtig erleben, ist durch eine hohe Unbeständigkeit gekennzeichnet – ökonomische, soziale und politische Bedingungen entwickeln sich sehr schnell. Die Komplexität der Welt muss strukturiert werden, um unsere heutigen Probleme anzugehen. Vereinfachende Antworten lenken von dem ab, was wirklich zählt: die Gestaltung einer wünschenswerteren, inklusiveren und nachhaltigeren Zukunft. Diese sich ändernden Rahmenbedingungen beinhalten enorme Möglichkeiten für Europa. Die Herausforderung liegt darin, die Komplexität zur vollen Entfaltung von Menschen, Organisationen und Gesellschaften zu bewältigen. Soweit man den Analysen und Vorschlägen eine gewisse Komplexität beimessen kann, ist dies entschieden nicht der Fall für das Ziel unseres Aufrufes:

Wir schlagen eine inklusive, nachhaltige und damit wünschenswertere Zukunft vor. Dafür brauchen wir verantwortliche Führungskräfte – in den Unternehmen, in der Politik und in der Zivilgesellschaft.

Leadership zu zeigen, bedeutet geeignete Maßnahmen zu denken, planen und in die Tat umzusetzen, um Organisationen zu gestalten, einen positiven sozialen Einfluss auszuüben und den Erhalt unserer Umwelt zu gewährleisten. In dieser Hinsicht wird diese Art des Leadership, die wir unterstützen, künftige Möglichkeiten auf der Basis unserer heutigen Kapazitäten und Ressourcen schaffen.

Allumfassende gesellschaftliche Visionen, die durch gewisse Utopien ausgedrückt wurden, haben gezeigt, dass sie den komplexen Lebenswirklichkeiten der Bürger widersprechen. Auch wenn wir unsere Vorstellungskraft für die Formulierung von Zukunftsvisionen benötigen, ist es essenziell sie auf dem zu gründen was tatsächlich da ist – in all seiner Komplexität.

Die Geschichte lehrt uns, wie schädlich zuschreibende Annahmen über die Natur des Menschen oder die Essenz einer Gesellschaft sein können. Vereinfachende Antworten anti-europäischer Bewegungen sind nur Symptom einer Reihe von zugrundeliegenden Problemen. Dieser Rhetorik zu widersprechen wird nicht dadurch erfolgreich, dass man einseitige Gründe liefert.

**Eine
menschliche
Vision:
Zuhören
und
Respekt**

Das Problem ist, dass wir noch nicht die Mittel gefunden haben, um die Komplexität der Probleme, der Verantwortlichkeiten und der verdeckten Möglichkeiten zu überblicken und zu nutzen. In diesem Zusammenhang ist das Zurückgreifen auf technologischen Determinismus* falsch, da er suggeriert, dass die Technologie als externe Kraft unsere Probleme lösen kann, obwohl sie in sozialen Kontexten entstanden ist und entwickelt wurde – sie ist daher nicht extern.

Wir müssen jetzt die technologischen Fortschritte als Werkzeug zur Verbesserung des Lebens der Menschen nutzen: von öffentlichen Datenbanken über das Design von politischen Maßnahmen, die Menschen zielgerichtet helfen. Europäische Fach- und Führungskräfte spielen eine wichtige Rolle als Vermittler und Unterstützer der Organisationen, in denen sie arbeiten, ohne dabei die großen Fragen zu ignorieren, die uns gegenwärtig beschäftigen. Wir formulieren daher eine mittel- bis langfristige Sicht, die kreative Innovation als Hauptmittel gegen Stagnation und Isolation versteht. „Manager in Europa – Vision, Rollen & Werte“ wird dadurch zu einem Instrument, das die Anstrengungen für eine demokratische Erneuerung Europas unterstützt.

** „technologischer Determinismus“ bezeichnet die Idee, dass Technologie die Art und Weise bestimmt, wie Gesellschaften funktionieren und sich entwickeln. Dieser Ansatz berücksichtigt nicht den sozio-kulturellen Kontext, in dem Technologie entsteht.*



Die Vision der Manager für Europa

Europa hat eine sehr kontroverse Geschichte, die von großen Tragödien und spektakulären sozialen, kulturellen und politischen Fortschritten geprägt ist. Nach Jahrhunderten der Konfrontation ist es die Akzeptanz und das Zelebrieren der Diversität, die das politische Projekt der Europäischen Union als Quelle gegenseitigen Wohlstands inspiriert. Die vielen Herausforderungen, denen sich Europa heute stellen muss, sollten nicht als Naturkatastrophe verstanden werden, sondern eher als Konsequenz menschlichen Handelns. Und dies ist der Grund warum sie durch Visionen und Strategien überwunden werden können.



Vereint in Chancen

Wir wollen die Glaubwürdigkeit und das Vertrauen in die europäischen Institutionen wiederherstellen, indem das Prinzip der Subsidiarität wieder respektiert und der Wert des europäischen Sozialmodells bekräftigt wird.

Die europäische Demokratie, war niemals so stark wie heute, auch wenn sie von anti-europäischen Bewegungen hinterfragt wird. Es ist genau diese Infragestellung des Status Quo, wie sie bei den letzten Wahlen und Referenden ausgedrückt wurde, die die Stärke demokratischer Innovation bezeugt. Das Signal für eine demokratische Erneuerung ist klar. Es zu ignorieren bedeutet eigene Verantwortung zu ignorieren. Wir müssen nun den nächsten Schritt gehen – die demokratische Erneuerung zu planen, indem wir die enormen Ressourcen des Kontinents nutzen.

Gefahr bei der Vermengung von Demokratie und Regierung

Zunächst müssen wir die Europäische Union mit demokratischen Mitteln erneuern. Es ist notwendig sicherzustellen, dass der politische Diskurs sich auf den Mehrwert der Union konzentriert, deren Zentrum die vier Freiheiten bilden. Indem das **Prinzip der Subsidiarität** respektiert wird, d.h. auf europäischer Ebene nur die Fragen reguliert werden, die auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene nicht ausreichend geregelt werden können, können wir das Vertrauen der Bürger in die EU als vorteilhaftes Gebilde wiedergewinnen, trotz der regelmäßigen „EU-Bashing“ Versuche nationaler Politiker.

Demokratische Erneuerung

Zweitens braucht Europa große **Investitionen in Bildung und Fortbildung**, indem bewährte Lösungen und Prozesse genutzt werden, ohne ein einheitliches Modell vorzuschreiben. Was wir heute brauchen ist die Bereitstellung von Informationen in Bildungsfragen. Europäische Bildung schafft ein Bewusstsein über europäische Diversität, verbessert transversale Fähigkeiten durch multi-perspektivisches Lernen und fördert die Verbreitung neuer digitaler Lernmodelle.

Und schließlich müssen wir sicherstellen, dass das **europäische Sozialmodell**, die Basis unseres gemeinsamen ökonomischen Wohlstands, gestärkt wird. Wir müssen die Vielfalt des Kontinents durch eine grundlegende Erneuerung und Verstärkung des europäischen Sozialdialogs auf allen Ebenen organisieren. Dazu gehört auch die Vertretung der Zivilgesellschaft z.B. durch den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss.

Nur dann werden wir fähig sein die transformative Kraft innovativer Praktiken für die gesamte Gesellschaft zu nutzen. Als einer der sechs offiziell anerkannten branchenübergreifenden europäischen Sozialpartner, verteidigt CEC European Managers (auch durch seine Fachverbände) die Werte und das Potential des **Sozialdialogs** als einer der Grundsteine des sozialen Europas. Unsere Mitglieder nehmen, sowohl auf nationaler als auch sektorieller Ebene an den verschiedenen institutionellen Mechanismen statt, die eine ausgewogene Vertretung aller Kategorien von Arbeitnehmern sicherstellen. In diesem Zusammenhang spielt der sektorielle Sozialdialog eine spezifische Rolle bei den vielen Herausforderungen, die durch die energetische und digitale Transformation entstehen: hier kann der Sozialdialog die sozialen, ökonomischen und arbeitsrelevanten Konsequenzen dieser Veränderungen antizipieren. Aufgrund ihrer Fähigkeit, eine langfristige Vision aufgrund ihrer Kompetenzen zu formulieren, müssen Führungskräfte Teil dieses Modells sein.

Manager
bringen
sich ein



Für ein neues Paradigma

Wir wollen unser ökonomisches Modell reformieren, um die Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft zu schützen und um es robuster gegenüber den fortlaufenden globalen Transformationen zu machen.

Ein zunehmend monopolistischer Finanzkapitalismus, tiefgreifende ökonomische Differenzen in und unter europäischen Staaten und ein Anwachsen der Marktkonzentration in vielen Sektoren: die Symptome eines ökonomischen Systems, das veränderungsbedürftig ist, könnten nicht klarer sein. Wir müssen unsere Wirtschaft in ein System transformieren, das **qualitatives, nachhaltiges und inklusives Wachstum** im Dienste der Menschen fördert.

Der ökonomische Wettbewerb, die Forschung und Entwicklung, sowie die Neuordnung von Produktionsprozessen durch digitale Technologien implizieren einen Investitionsumfang und eine Organisation von Wissen, die nur durch Mega-Regionen sichergestellt werden kann. Allerdings besteht das Risiko, dass diese Phänomene Angst und Abschottung mit sich bringen, als Versuch den erreichten Stand des Wohlstands durch erhöhte Zutrittsschranken und isolationistische Ansätze zu verteidigen. Solche Trends würden irreparablen Schaden an zukünftigen Generationen anrichten und den Einigungs- und Austauschprozess zwischen verschiedenen Kulturen ersticken, der über die letzten sechzig Jahre zweifellos den Lebensstandard aller Europäer verbessert hat.

Das Risiko
der
Abschot-
tung

Neue Zeiten verlangen neue Regeln. Die sogenannte soziale Marktwirtschaft ist ein Modell, das eine Wirtschaft gefördert hat, die immer noch zu den stärksten in der Welt zählt und ein unvergleichbares Niveau sozialer Sicherung erzeugt hat. Nichtsdestotrotz muss es sich an das 21. Jahrhundert anpassen, um nicht zu einem Schlagwort zu verkommen. Eine **erneuerte soziale Marktwirtschaft** muss gesunden Wettbewerb garantieren, sozialen und ökologischen Standards entsprechen und durch erneuerte Institutionen kontrolliert werden.

Neu-
orientierung
unseres
Wirtschafts-
modells

Wirtschaftspolitik muss überdacht werden, da sie durch eine wachsende Anzahl an privaten und staatlichen Akteuren auf allen Ebenen, implementiert wird. Die digitale Revolution verfügt über ein enormes Potential, wenn sie als Hebel zur Erreichung von sozialen und ökologischen Zielen verstanden wird.

Daher sollten technologische Investitionen dem Gemeinwohl dienen. Europa muss seine industrielle Basis durch die erwähnte innovative, qualitative und nachhaltige ökonomische Orientierung erhalten und entwickeln.

Diese Positionierung wird Europa zu einem weltweiten Führer von Technologien machen, die Menschen und der Umwelt dienen und dadurch einen neuen komparativen Vorteil erzeugen.

**Position
weltweit
sichern**



Erfahrungsschätze nutzen

Wir wollen das Beste aus der Vielfalt, die den Reichtum Europas ausmacht, herausholen, indem die integrierenden und inklusiven Elemente der Gesellschaft gestärkt werden und wodurch sozialen Spannungen vorgebeugt und ihr Potential genutzt wird.

Unsere modernen europäischen Gesellschaften sind durch **Vielfalt** in vielerlei Hinsicht gekennzeichnet. Die europäischen Staaten haben erfolgreich Sozialsysteme etabliert, die durch ein hohes Niveau an institutionell garantierendem Pluralismus gekennzeichnet sind. Nichtsdestotrotz steigen die sozio-ökonomischen Differenzen und die Anzahl der Kritiker, die die Essenz europäischer Diversität hinterfragen, weiter an. Rassismus, Sexismus und jede andere Art von diskriminierendem Verhalten und Reden, die Menschenrechte und demokratische Prozesse untergraben, müssen entschieden bekämpft werden.

**Vielfalt
fördern**

Die Probleme von unzureichender Integration, Extremismus und dem Ansteigen von Beschäftigungsunsicherheit kann nicht durch isolationistische Politik gelöst werden. Die Hauptherausforderung besteht darin, neue Chancen für Unternehmen und Individuen zu schaffen, soziale Inklusion zu fördern und neue Räume des Dialoges zu schaffen, vor allem durch mehr innereuropäischen Austausch und Mobilität. Des Weiteren, in Anbetracht globaler Migrationsbewegungen, kommt eine weitere Herausforderung auf Europa zu: die für alle Seiten zufriedenstellende und respektvolle Integration einer großen Anzahl an Menschen mit manchmal tiefgreifend unterschiedlichen kulturellen und sozialen Hintergründen.

Die Rolle des Staates in der Sozialpolitik ist es eine **Lebensgrundlage für jede(n) zu schaffen**. Ein Klima der konstanten Angst vor sozio-ökonomischer „Herabstufung“ stellt eine explosive Gefahr für den sozialen Zusammenhalt dar. Die EU kann, und macht es bereits, intervenieren, indem sie Benchmarking nationaler Lösungen betreibt und Minimalstandards setzt.

Der **demographische Wandel**, einschließlich des Alterns der Bevölkerung, verlangt die Konzipierung und Anpassung von öffentlichen Dienstleistungen in Europa an die Bedürfnisse eines zunehmend vielseitigeren Spektrums an Nutzern. Daher müssen Verwaltungen intelligenter werden, um Dienstleistungen zu verbessern. Des Weiteren brauchen Unternehmen Unterstützung bei der Entwicklung von Infrastruktur und Diversitykompetenzen.

**Herausforderung:
Demographischer
Wandel**

Eine besondere Aufmerksamkeit sollte der **Geschlechtergleichstellung** geschenkt werden, die in allen Aspekten effektiv umgesetzt werden sollte (einschließlich der Löhne). Viele verschiedene Regulierungen haben den Bedarf erkannt, das Verhältnis von Frauen und Männern beim Karriereaufstieg zu verbessern. Nichtsdestotrotz bleiben Frauen in Führungspositionen noch immer eine Minderheit und die Anerkennung ihrer Leistungen ist oft missachtet oder kommt verspätet. Aus diesen Gründen wiederholen die europäischen Manager ihre Forderung an politische Entscheidungsträger, Gleichstellung wirksam umzusetzen. Dazu gehören auch Maßnahmen, die das faire Aufteilen von Familienverantwortlichkeiten zwischen Männern und Frauen fördern.



Unsere Zukunft sichern

Umweltschutz ist nicht länger das Gegenteil von ökonomischen Wachstum, sondern die Quelle zur Schaffung qualitativen Wohlstandes.

Die Verabschiedung der Ziele der nachhaltigen Entwicklung durch die Vereinten Nationen war ein Meilenstein in Bezug auf das wachsende Bewusstsein über die Wechselwirkungen von Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt. Neben dem Recht auf eine gesunde und intakte Umwelt, haben ökonomische Gründe die Wichtigkeit unterstrichen, in **nachhaltige Entwicklung** zu investieren.

Innovationen im Bereich neuer Technologien und die Prinzipien der sharing economy und der Kreislaufwirtschaft beginnen die ganze Bandbreite der industriellen Produktion zu verändern, wodurch der Antagonismus zwischen Wirtschaft und Umwelt obsolet wird. Ob erneuerbare Energien, Biotechnologien oder nachhaltige Agrikultur: die Natur zu erhalten, indem man von ihr lernt, schafft qualitatives Wachstum. Wir werden alle die Werte und Fähigkeiten erlernen müssen, um qualitatives Wachstum unter neuen Umständen zu schaffen.

Die Herausforderung ist stark mit der zeitlichen Frage verknüpft: sowohl Verwaltungen als auch Unternehmen müssen ihre Abläufe überprüfen und letztlich transformieren. Bewusstseinsbildung wird nicht ausreichen, um die Treibhausgase zeitnah zu senken. **Europa muss Vorreiter bei dem notwendigen Umstieg werden:** durch politische Maßnahmen in Europa und internationale Verhandlungen. Die Fortsetzung des Paris-Abkommens (UNFCCC) wird ein Prüfstein für Europa's Leadership in Umweltschutz sein.

**Umwelt-
schutz ist
Zeitfrage**



Fit für die Zukunft

Wir brauchen ein modernes und vernetztes Bildungssystem, das die Gesellschaft mit den notwendigen Kompetenzen ausstattet, um neue soziale und ökonomische Modelle zu entwickeln. Kulturelle Angebote zu stärken bedeutet, Kreativität und Selbstreflexion zu fördern, die in einer Welt im Wandel benötigt werden. Ein nachhaltiges Gesundheitssystem beginnt am Anfang: bei der Prävention.

Die Kultur dient der Gesellschaft als kritisches Spiegelbild, indem sie Grenzen zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen aufbricht. Des Weiteren spielt Kultur eine wichtige Rolle als Förderin von **Kreativität und Innovation**. Ohne eine kreative Stimme riskiert eine Gesellschaft ihren innerlichen Tod. Kreativität am Arbeitsplatz zu fördern ist ohne Zweifel ein großer Gewinn für alle Arbeiter, und für Führungskräfte im Besonderen.

**Kreativität
und
Innovation**

Bildung ist von zentraler Wichtigkeit wenn es darum geht die Vorbedingungen für eine wünschenswertere Zukunft zu schaffen. Von technischen Fähigkeiten in der digitalen Ära über kreative Räume in denen transversale Fähigkeiten erlangt werden können: die Bereitstellung dieser Fähigkeiten wird von neuen Bildungseinrichtungen gewährleistet werden müssen, sowie durch mehr Austausche und lebenslange Kommunikation.

Mehr denn je müssen wir massiv in Bildung auf allen Ebenen investieren, um Innovation zu fördern und demokratische Werte zu kultivieren. Die Diversität europäischer Bildungsmodelle muss durch eine erhöhte Zahl von Austauschen auf allen Ebenen genutzt werden. Auf Hochschulebene ist es wichtig die **akademische Freiheit** zu wahren und die Finanzierung aller wissenschaftlichen Disziplinen sicherzustellen. MINT-Fächer sind zentral für technologische Innovation, aber auch Geisteswissenschaften werden in Zeiten fundamentalen gesellschaftlichen Wandels benötigt. Sie leisten unabhängige Forschung über potentielle soziale, politische, ökonomische und kulturelle Modelle.

Mit alternden Bevölkerungen und Lebensstilen, die Gesundheitssysteme unter Druck setzen, ist es ungeheuer wichtig die Probleme an ihrer Wurzel anzugehen, indem zunehmend auf **Prävention** gesetzt wird. Besondere Aufmerksamkeit sollte **psycho-sozialen Risiken** am Arbeitsplatz geschenkt werden – ein Thema, das speziell Führungskräfte betrifft. Die Schaffung eines unterstützenden Arbeitsumfeldes ist besonders wichtig, um das Problem anzugehen.



Kompetenz, Vision, Umsetzung und Verantwortung

Neben einer Vision brauchen wir Personen mit den richtigen Kompetenzen, um Wandel zu ermöglichen. Ein neuer Katalog von Kompetenzen und Fähigkeiten ist für holistisches Leadership notwendig, das nur dann auf eine inklusivere und nachhaltigere Zukunft zusteuern kann. Manager sollten die Fähigkeiten besitzen, um Kompetenzen fördern zu können, eine langfristige Vision zu entwickeln und notwendige Umsetzungsstrategien zu erarbeiten, die die Gesellschaft benötigt. Wir sind gewillt der Gesellschaft diese Qualitäten zur Verfügung zu stellen.

Neben politischen Maßnahmen, um Europa zu erneuern brauchen wir für einen Wandel in Richtung einer wünschenswerten Zukunft innovative Praktiken in privaten und öffentlichen Organisationen. Hier spielen Führungskräfte, ungeachtet und zusätzlich zu ihren spezifischen beruflichen Aufgaben, eine Schlüsselrolle als **Brückenbauer zwischen Arbeitgebern und Arbeitern**: sie legen Geschäftsstrategien fest, gehen mit gutem Beispiel voran und fördern Freiräume für Innovation.

Auch wenn Unterschiede in Managementstilen bestehen, teilen wir die Werte der Autonomie, der Verantwortung, der Leistung, der Kompetenz, der Effizienz und des Dialoges als Fundament einer gemeinsamen europäischen Managementkultur, die wir fördern. Als aktive Mitglieder der Gesellschaft wollen wir zu dem europäischen Erneuerungsprojekt mit unseren Kompetenzen, unserer Vision und unseren Umsetzungsfähigkeiten beitragen.

Zunächst würden wir gerne diejenigen Kompetenzen fördern, die führendes Management auszeichnet. In einer schnelllebigen Weltwirtschaft sind Anpassungsfähigkeit und die Fähigkeit eigene Annahmen zu hinterfragen wichtiger denn je geworden. Daher sollte ein kritischer Geist, der fähig ist, Sinn aus verschiedenen Perspektiven zu erschließen, in allen Bildungseinrichtungen gefördert werden. **Transversale Fähigkeiten** erlauben es kreativ mit neuen Situationen und neuem Wissen in strukturierter Weise umzugehen. Auch emotionale Kompetenzen, wie Empathie, müssen auf unkonventionelle Weise gelehrt werden, die persönliche Erfahrung mit neuen Lernmodellen verknüpfen – und das ein Leben lang.

Kritisches Denken fördern

Zweitens schaffen diese Kompetenzen **Räume für innovative Visionen** der Zukunft. In Zeiten der Stagnation und des Bedarfs an neuen Modellen, müssen wir neue Rahmenbedingungen schaffen, die inklusive und nachhaltige Projekte für die Gesellschaft erarbeiten. Digitale Technologien können dabei helfen neuartige Netzwerke zu konzipieren, die generelle und bereichsspezifische Visionen entwickeln. Hier sehen wir öffentliche Verwaltungen als Förderer, die die notwendige Infrastruktur für die Netzwerke von morgen schaffen.

Innovationsnetzwerke schaffen

Und drittens brauchen wir kompetente Führungskräfte, die diese Visionen implementieren. Neben Kompetenz verlangt eine erfolgreiche Umsetzung Erfahrung und ein **starkes Pflichtbewusstsein**. Technologische Transformationen und komplexere Aufgaben scheinen dies überflüssig zu machen. Genau das Gegenteil trifft zu: in Zeiten, in denen Möglichkeiten unendlich scheinen, werden Richtungsentscheidungen fundamental. Nur Manager mit starken Werten und **Verantwortungsbewusstsein** werden dazu fähig sein, strategische Maßnahmen in Richtung einer nachhaltigeren und inklusiveren Zukunft zu ergreifen. Die richtigen Instrumente in die richtige Richtung zu lenken wird mit Sicherheit eine arbeitsteiligere Angelegenheit, aber nur die wenigsten sind dazu fähig, das Gesamtbild zu sehen und die Entwicklung der notwendigen Kompetenzen zu fördern.

Verantwortliche Umsetzung

Unsere Werte

Europäische Manager, die hinter der Arbeit von CEC European Managers und ihren Mitgliedsorganisationen als ihre Interessensvertreter stehen, beabsichtigen eine konstruktive und fördernde Rolle beim Aufbau eines erneuerten Europas als unabhängiger Teil der Gesellschaft zu spielen, der durch seine Kompetenz und beruflichen Fähigkeiten gekennzeichnet ist. Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben folgen sie den unten aufgezählten Werten als ihren Verhaltenskompass. Dieses Dokument ist ein Beweis ihres Engagements zum Ziele des Aufbaus einer erneuerten Union, die den Erwartungen der Menschen besser entspricht.

Freiheit und Chancengleichheit

Um Freiheit zu ermöglichen müssen wir Menschen durch positive Maßnahmen bestärken, die Räume der Sicherheit schaffen und in denen Individuen sich entwickeln können. Gleichbehandlung und die Umsetzung wahrhafter Antidiskriminierungspolitik in allen Lebensbereichen sind die Grundlage solcher Räume. Soziale Ungleichheit als Resultat von missbräuchlichen und spekulativen Wirtschaftsprozessen zu bekämpfen bedeutet, Maßnahmen zur Beseitigung von Hindernissen für die volle Entfaltung ökonomischer Demokratie zu ergreifen.

Solidarität und Inklusion

Menschen und ihre Bedürfnisse müssen im Zentrum unseres Handelns stehen. Nur ein Klima gegenseitigen Respekts für Diversität und persönliche Entwicklungspotentiale kann den Raum für Solidarität und Inklusion schaffen. Wir müssen durch partizipatorische Prozesse, eine starke Haltung gegen Intoleranz und ein vertrauensvolles Arbeitsumfeld an Inklusion arbeiten. Das Individuum ins Zentrum zu stellen bedeutet auch, sich für neue Befindlichkeiten zu öffnen, in etwa bei Themen wie Work-Life Balance und der kontinuierlichen Verbesserung des Wohlfahrtsstaates, um den Bedürfnissen der Arbeiter besser gerecht zu werden.

Fortschritt

Die Idee eines linearen und bloß quantitativen ökonomischen Wachstums hat sich zu den Bedürfnissen und Fähigkeiten der Menschen als konträr erwiesen. Wir müssen Fortschritt umdefinieren, indem wir die Idee an Werte und Bereichsspezifische Visionen anpassen, um ihn messen zu können. Um nachhaltigen Fortschritt zu gewährleisten muss der Prozess demokratisch erarbeitet werden. Strategien für ökonomisches Wachstum sollten sich auf das Prinzip der Effizienz in der Unternehmensführung stützen, das einen langfristigen strategischen Ansatz gegenüber kurzfristigen Geschäftsvorteilen vorzieht.

Transparenz

Entscheidungsprozeduren müssen sichtbar und transparent sein, sowohl im öffentlichen Bereich, als auch im geschäftlichen, um die demokratische Kontrolle von Institutionen und der Gesellschaft zu garantieren. Maßnahmen zur Erhöhung von Transparenz müssen die individuelle Privatsphäre respektieren und Gegenstand demokratischer Kontrolle sein.

Verantwortung und Ethik – mit gutem Beispiel vorangehen

In Zeiten von „Faktenkriegen“ und allgegenwärtiger Information wird Verantwortung wichtiger: Fakten müssen in einen Zusammenhang gebracht, mit Sinn gefüllt und in eine Vision für Fortschritt integriert werden. Manager spielen eine Schlüsselrolle in der Gesellschaft und müssen ihrer Verantwortung durch einen positiven sozialen Einfluss gerecht werden. Die Handlungsethik ist einer der zentralen Werte von Managern, die die Notwendigkeit erkennen müssen mit gutem Beispiel voran zu gehen – als konkrete Form zivilgesellschaftlichen Bewusstseins - und, daraus folgend, die ethischen Werte bei jedem geschäftlichen Schritt einzuhalten.

Leistung

Wir glauben an eine Gesellschaft und an ein Unternehmensumfeld, in dem die Kompetenzen eines jedes Individuums die Basis für seinen/ihren beruflichen Erfolg sind. Die Menschen, die wir vertreten, sind durch ihre Kenntnisse und ihre Fähigkeiten gekennzeichnet, die sie in den Dienst des Unternehmens und der Gesellschaft stellen, in der sie arbeiten. Wir müssen die soziale Mobilität erhöhen und Strukturen bekämpfen, die Erfolg ohne Leistung fördern. Eine besondere Aufmerksamkeit sollte der effektiven Umsetzung des Generationswandels, der Geschlechterneutralität und der Antidiskriminierung als zusätzliches Einstellungskriterium und für die Karriereentwicklung geschenkt werden.

Nachhaltigkeit

Wir müssen nachhaltiges Denken und Handeln in allen privaten Lebensbereichen und beruflichen Tätigkeiten etablieren. Es ist unsere Pflicht, den zukünftigen Generationen eine gesunde Umwelt, eine inklusive Gesellschaft und eine Wirtschaft zu hinterlassen, die für alle Mitglieder der Gesellschaft vorteilhaft ist. Das Prinzip der Entwicklung muss ein grundlegendes Ziel, sowohl für die Verbesserung der individuellen, als auch der gesellschaftlichen Lebensbedingungen werden und genügend Platz für einen allumfassenden individuellen Wachstumspfad lassen.

Kontakt

www.cec-managers.org

Büro

info@cec-managers.org
+32 2 420 10 51

CEC European Managers
Rue de la Loi 81a
B - 1040 Brüssel

Folgen Sie uns



EUROPEAN MANAGERS

Büroleiter

Matteo Matarazzo
+32 2 420 10 51
matarazzo@cec-managers.org

Fachreferent

Jean-Philippe Steeger
+32 2 420 08 23
steeger@cec-managers.org

Übersetzung: 26.09.2017
CEC European Managers