

# Chefs müssen umdenken

UNTERNEHMEN: 6 Tipps, wie man aus Mitarbeitern das Beste herausholt

VON SABINE GAMPER

**K**risen als Chance nutzen: Wie oft hat man das gehört? Zuerst nach der Weltwirtschaftskrise, jetzt seit Corona die Welt in Atem hält – also gefühlt ständig in den vergangenen 13 Jahren. Doch um Chancen zu erkennen, innovativ zu sein und neue Wege zu wagen, müssen Unterneh-

men die richtigen Leute an Bord haben – und um die zu finden und zu halten, müssen auch die Führungskräfte fundamental umdenken, sagt die deutsche Bestsellerautorin, Unternehmerin und „Management-Vordenkerin“ Anja Förster. Beim 10. Südtiroler Führungsforum verriet sie vergangene Woche einige Tipps für erfolgreiches Führen in Zeiten der Digitalisierung.

© Alle Rechte vorbehalten



Damit Unternehmen am Markt bestehen können, müssen sie der Expertin zufolge Veränderungen anstoßen und die Kreativität ihrer Mitarbeiter freisetzen, um Innovationen hervorzubringen.

Shutterstock/

## 1 Lassen Sie Veränderungen, Innovationen und Kreativität zu:

Für Anja Förster stehen Führungskräfte heute vor allem vor 3 großen Aufgaben. Erstens: Sie müssen Veränderungen positiv gegenüber stehen, ja sogar fördern. „Fakt ist, dass wir in einem Zeitalter leben, das von einer ungeheuer hohen Veränderungsgeschwindigkeit geprägt ist. Das merken wir alle. Ob wir es mögen oder nicht, der Wandel ist da.“ Unternehmen seien allerdings überhaupt nicht für Veränderungen gebaut, sondern dafür, das Tagesgeschäft zu bewältigen, also die Routineaufgaben zu erledigen. „Man kann aber nicht erwarten, dass man zukunftsweisende und kluge Ideen entwickelt, wenn man alles macht wie immer.“

Es habe sich gezeigt, dass dafür oft ein regelrechtes „Nahtoderlebnis“ vonnöten sei. „Erst große Krisen schaffen es, in Unter-

nehmen riesige Veränderungskräfte frei zu setzen. Es braucht oft erst ein Schockerlebnis, um Dogmen Überzeugungen und scheinbar unabänderliche Gesetzmäßigkeiten zu hinterfragen“, so die Expertin.

Bestes Beispiel: Smart Working. „Vor Corona hat man gefühlt Jahrtausende über Präsenzpfllicht versus Homeoffice gesprochen, nie hat sich etwas bewegt, die Fraktion der Bedenkenträger hatte immer recht. Dann kam eine große Krise und plötzlich ging alles ganz schnell.“

Was lernen wir daraus? „Die Herausforderung für Führungskräfte – und die erste Führungsaufgabe – ist daher, eine Antwort auf die Frage zu finden: Wie können wir ein Unternehmen bauen, das sich so schnell verändert, wie es die Welt zurzeit tut? Wie kann man über die Krise hinaus die Veränderungsbereitschaft und den Willen, Dinge auszuprobieren, am Leben erhalten? Wie kann man Organisa-

„Die Herausforderung für Führungskräfte – und die erste große Führungsaufgabe – ist, eine Antwort auf die Frage zu finden: Wie können wir ein Unternehmen bauen, das sich so schnell verändert, wie es die Welt zurzeit tut? Wie kann man über die Krise hinaus die Veränderungsbereitschaft und den Willen, Dinge auszuprobieren, am Leben erhalten?“

Anja Förster,  
Unternehmerin und  
Bestsellerautorin

tionen schaffen, die so veränderungsfähig sind wie die Veränderung selbst?“

Die zweite große Führungsaufgabe besteht der Expertin zu-

folge darin, innovativ zu sein. Denn ohne Frage stünden die Märkte immer mehr unter Druck und um als Unternehmen da bestehen zu können, brauche man vor allem eines: Innovation, Innovation, Innovation. „Die große Frage ist daher: Wie kann man ein Unternehmen schaffen, das erfolgversprechende Innovationen hervorbringt?“

Die dritte große Führungsaufgabe lautet: Kreativität freisetzen. Studien zufolge sind 14 Prozent der Beschäftigten hochgradig motiviert, fast gleich viele – 15 Prozent – haben schon innerlich gekündigt. „Mit denen wird man also in der disruptiven Welt nichts reißen“, wie Förster sagte. Doch was ist mit dem großen Rest? „Der große Teil der Mitarbeiter ist zuverlässig, aber er hebt seine Kreativität für die Freizeit auf. Das ist Verschwendung. Die dritte Führungsaufgabe heißt daher: Wie gelingt es uns, dass diese Leute ihre Kreati-

(Fortsetzung auf Seite 3)