

Denkanstöße für Ihr berufliches und persönliches Wachstum

Krisenzeiten sind nichts für Feiglinge und Schönwetterkapitäne

Was wir jetzt nicht brauchen, sind weichgespülte Traumschiff-Schönwetterkapitäne, die alle Probleme und Hindernisse tapfer weglächeln. Und dabei den Eisberg übersehen. Was wir wollen und benötigen, sind mutige und entschlossene Führungspersönlichkeiten, die in Krisenzeiten Entwicklungschancen ergreifen. Verwaltende Manager aller Unternehmen – verabschiedet euch. Mit euch ist kein Staat mehr zu machen.

Es werden Leader gesucht, die unterm Feuer was vertragen

„Denn es werden wieder Helden gesucht, die unterm Feuer was vertragen“ – so der Sänger Thomas Godoj 2008. Jetzt werden Leader gesucht, die in komplex-schwierigen Zeiten beherzt, unerschrocken und risikobereit innovative Wege einschlagen. Gehören Sie zu den Leadern oder den Managern?

In meinen Trainings und Coachings begegne ich gegensätzlichen Haltungen: Da gibt es die furchtsamen Manager, die wie die Kaninchen vor der Schlange die Krise beobachten. Die Situation droht sie zu lähmen, aus Angst vor dem Tod begehen sie Selbstmord. Sie bemühen sich zwar, aber wir wissen aus der Schule, was die Beurteilung „Sie/Er hat sich bemüht ...“ in Wirklichkeit besagt. Der Verwaltungs-Manager klammert sich verzweifelt an kurzfristige Ziele, er geht reaktiv vor, er flüchtet sich in Anweisungen, er versteckt sich hinter Paragraphen – nur keine Entscheidung riskieren, die zu Instabilität führen könnte.

„Geht nicht!“ gibt’s für den Leader nicht

Auf der anderen Seite begegne ich mutigen Leadern, die die Krise als Katalysator für notwendige Veränderungsprozesse interpretieren. „Geht nicht!“ gibt’s für den Leader nicht. Er weiß, dass sich in Zeiten des Leidendrucks ein Zeitfenster öffnet und sich die Chance bietet, das zu wagen, von dem es bisher hieß, das sei doch unmöglich. Überall sehen wir, dass und wie Entscheidungen in Rekordzeit getroffen werden. Wer will noch behaupten, es sei unmöglich, die Plastiktüte rasch abzuschaffen? Mitarbeiter an wichtigen Entscheidungen zu beteiligen? Sie sich selbst organisierend in agilen Teams arbeiten zu lassen? Digitale Medien zu nutzen, um Videokonferenzen durchzuführen, die Meetings überflüssig machen, zu denen bisher die Teilnehmer aus aller Herren Länder anreisen mussten? Was stressig und umweltzerstörend war und ist.

Mit 5-Punkte-Plan zu Innovationen

Was sollten Sie tun, wenn Sie zu den innovativen Leadern gehören wollen?

Erforderlich ist ein 5-Punkte-Plan:

- Punkt 1: Pflanzen Sie Ihre Vision in die Herzen Ihrer Mitarbeiter, geben Sie die Richtung vor und setzen Sie es sich zum Ziel, den Unternehmenswert zu steigern. Denn ohne wirtschaftliche Weiterentwicklung bleibt Leadership Makulatur.
- Punkt 2: Gehen Sie in die detaillierte Analyse des Ist-Zustandes.
- Punkt 3: Legen Sie auf dieser Grundlage notwendige Innovationen und Veränderungen fest, die zu substantziellen Verbesserungen führen.
- Punkt 4: Trennen Sie das Wesentliche vom Unwesentlichen, fokussieren Sie sich auf das Wichtige und Dringliche.
- Punkt 5: Nehmen Sie Ihre Mitarbeiter mit, überzeugen Sie sie davon, dass es sich lohnt, mitzumachen und die Veränderungsprozesse aktiv zu unterstützen.

Also: „Vertrauen Sie mir – ich weiß, was ich tue“ (Sledge Hammer) und entwickeln Sie sich zum Leader und Innovator. Darf ich Sie dabei unterstützen?

Ihr

Dieter Hohl