

Ideenmanager sind die Macher von morgen

Die Welt dreht sich immer schneller. Innovationen mit revolutionären Ideen sind zum entscheidenden Erfolgsfaktor geworden. Als Führungskraft reüssiert deshalb nur, wer zum Ideenmanager wird und die Ressource Mensch effektiv nutzt.

Menschen und Unternehmen werden immer mobiler, sind immer stärker vernetzt und agieren zunehmend global. Alles keine wirklich neuen Trends, aber die Geschwindigkeit des Wandels steigt. Und die Veränderung erfasst mittlerweile so gut wie jeden. Natürlich hat das auch Auswirkungen auf die Führungsstile von vielen Führungskräften, die mit ihren alten Erfolgsprinzipien keinen Blumentopf mehr gewinnen. Dringend gefragt ist eine zügige Metamorphose vom überkommenen Machertyp, der sich für nahezu alles zuständig fühlt, zum frischen Ideenmanager, der die Ressourcen seines Teams optimal nutzt.

Warum drängt die Zeit? Weil im Zeitalter des digitalen Wandels Unternehmen nur mit grundlegenden Innovationen überleben. Weil in einer global vernetzten Welt andere Geschäftsmodelle, Strategien und Produkte gefragt sind, die vor allem schneller umgesetzt werden müssen.

Wirtschaftsexperten sehen bewährte Geschäftsmodelle auf dem absteigenden Ast und glauben, dass ganze Märkte verschwinden und durch neue ersetzt werden. Die digitale Revolution hat US-amerikanische Startups innerhalb von wenigen Jahren zu den wertvollsten Unternehmen der Welt gemacht. Und die sind nicht nur milliardenschwer, sie beherrschen mittlerweile unseren Alltag.

Deutschland wird abgehängt

Was aber tun viele unserer Manager hierzulande? Da gilt offenbar das Prinzip der

Evolution und kaum jemand wagt die Revolution. Das jedenfalls hat Barbara Liebermeister beobachtet. Die Rednerin und Managementberaterin ist täglich mit den Problemen der Führungskräfte konfrontiert: „Die wissen, dass sie etwas ändern müssen, aber häufig nicht, wie das gehen soll.“ Für die Wirtschaftswissenschaftlerin hat das viel mit dem preußischen Erbe zu tun. Individualität werde in Deutschland nicht gemocht, Freigeister und Querdenker würden oft als Querulanten abgelehnt, Erfolgreiche neidisch beargwöhnt.

Wie kann es denn sein, dass wir nur kopieren, warum kommen digitale Trends und Innovationen nicht von namhaften Unternehmen aus Deutschland? Gibt es denn Kreativität nur in jungen Startup Unternehmen? Offenbar wagt hier niemand radikales neues Denken, da Scheitern immer noch mit persönlichem Versagen gleichgesetzt wird. Es wird lieber nochmal nachgedacht und geredet, statt gehandelt. So ist eine Gesellschaft von Risikovermeidern entstanden.

„Dafür haben wir keine Zeit“ oder „Das wird blockiert“, sind Sätze, die Liebermeister zur Genüge kennt. So würden viele gute Ansätze im Keim erstickt, immer noch arbeiten die meisten Führungskräfte wie gewohnt reaktiv statt proaktiv. Das muss sich nach Ansicht der Unternehmensberaterin schnellstmöglich ändern. Sie fordert von den Führungskräften ein anderes Denken und Handeln zur Beschleunigung des digitalen Wandels in Deutschland. Und dabei sollten sie bei sich selbst anfangen, denn: „Wie kann jemand netz-affine junge Leute anziehen, wenn er selbst nicht Social Media lebt und sich gerne lieber als kritischer Geist gebiert und Datenschutzbedenken in den Vordergrund schiebt. In anderen Ländern wird mehr ausprobiert und werden damit Fakten geschaffen.“

Den anderen wertschätzend behandeln

Genauso wichtig wie die eigene Weiterentwicklung ist eine Veränderung des Umgangs mit anderen. Genau darin liegt nämlich für Liebermeister der Schlüssel zu einer neuen Kultur in vielen Unternehmen, die wir für mehr Innovationen dringend brauchen. Sie beobachtet im Rahmen Ihrer Coachings und Seminare dass viele Mitarbeiter und Manager eher frustriert sind, weil der eigene Spielraum gering ist oder die internen Prozesse so zäh und quälend sind. Doch jede Führungskraft hat die Möglichkeit, in ihrem eigenen Bereich mit einem Paradigmenwechsel anzufangen – und damit letztlich das ganze Unternehmen zu „infizieren“.

Von Startups lässt sich hier eine Menge lernen. Hier triumphiert der Teamgeist, sind innere Kündigungen eine Seltenheit. Inwiefern aber ticken diese Unternehmen beziehungsweise deren Führungskräfte anders? „Sie denken vernetzt und handeln empathisch“, sagt Liebermeister. Das heißt, es wird nicht mehr von oben nach unten agiert, Machtspiele haben ausgedient, Mitarbeiter sagen ihre Meinung ohne Furcht vor negativen Konsequenzen für ihre Karriere. Eine große Rolle spielt zudem die Anerkennung, der stärkste Impuls zur Förderung von Höchstleistung. So wachsen Kreativität und der Spaß an der Arbeit – und beides befeuert sich gegenseitig.

Liebermeister untersucht aktuell im Rahmen einer Studie gemeinsam mit namhaften Forschungseinrichtungen die wesentlichen Faktoren für erfolgreichen digitalen Wandel. Sie hat die notwendigen Soft Skills der Führungskraft von morgen unter dem Begriff „Alpha Intelligence“ zusammengefasst. Die gute Nachricht der erfahrenen Managementberaterin: Fähigkeiten wie vernetztes Denken und wertschätzendes Verhalten lassen sich effektiv trainieren! Und wer sich dafür entscheidet, der wird seine Potenziale weit besser ausschöpfen als zuvor

– und gleichzeitig andere Menschen inspirieren. Erkenntnisse, die Liebermeister in der Praxis gewonnen hat. Um diese wissenschaftlich zu untermauern, gründet Sie aktuell ein Institut für vernetztes Denken und empathisches Handeln.

Bisher sei die „Alpha Intelligence“ bei den meisten noch viel zu wenig ausgeprägt, meint Liebermeister. Und solange Unternehmen und Manager daran nichts ändern, werden sie ihrer Überzeugung nach nicht zu denen gehören, welche die Zukunft gestalten. In ihren Seminaren und Coachings trifft Liebermeister auf genau die Führungskräfte, die den nötigen Wandel anstoßen könnten. Ihre fünf wichtigsten Tipps für diese Zielgruppe:

1. *Setzen Sie auf Narrenfreiheit!*
Bewerten Sie Ideen und Vorschläge Ihrer Mitarbeiter nicht nach Ihrem Wertesystem. Ihre eigene Sicht ist nicht richtig und nicht falsch. Sie beruht auf Ihren Maßstäben und Ihren Paradigmen. Davon abweichende Vorstellungen erscheinen Ihnen daher zunächst fremd und verrückt. Sie passen nicht in Ihr Schema. Aber genau das ist eine Chance, dass völlig Neues entsteht! Motivieren Sie deshalb Ihre Mitarbeiter, die eigenen Projekte und Ideen weiter zu verfolgen.
2. *Loben Sie wie aus dem Füllhorn!*
Anerkennung ist der stärkste Motivator. Viele Mitarbeiter bringt sie dazu, das Maximum aus sich herauszuholen. Loben Sie auch für Kleinigkeiten, geben Sie öfter wertschätzendes Feedback, verzichten Sie auf negative Kritik, üben Sie sich in positiver Kritik und stellen Sie zuerst das Positive in den Vordergrund.

3. *Achten Sie auf Ihr eigenes Wohlbefinden!*
Gute Führung fängt bei einem guten Umgang mit sich selbst an. Sie können nur motivieren, wenn Sie selbst motiviert sind. Ziehen Sie die Handbremse, bevor ein Burnout droht. Wechseln Sie Phasen der Anspannung mit solchen der Entspannung ab.
4. *Halten Sie Zusagen ein!*
Menschen brauchen Verbindlichkeit – auch Ihre Mitarbeiter. Sagen Sie deshalb nur Dinge, die Sie auch so meinen und zu denen Sie stehen. Halten Sie Termine ein und hören Sie Ihren Mitarbeitern aktiv zu. Nur so fühlen sich die anderen ernst genommen.
5. *Leben Sie vor, was Sie fordern!*
Seien Sie offen und innovativ, vor allem aber immer Sie selbst. Das erfolgreiche Führen setzt Authentizität voraus, also Sein statt Schein. Schauspielern lässt sich nie lange durchhalten, echte Überzeugung dagegen schon.

Zur Autorin: *Barbara Liebermeister ist Rednerin und Managementberaterin. Sie ist Autorin des im FAZ-Verlag erschienenen Buchs „Effizientes Networking: Wie Sie aus einem Kontakt eine werthaltige Geschäftsbeziehung entwickeln“ und Chefsache Prävention, Springer-Gabler „Erfolgsfaktor Mensch – Mit Beziehungen für unternehmerischen Erfolg vorsorgen“(www.barbara-liebermeister.com)*