



## Leadership & Empowerment – Wurzeln und Flügel in der neuen Welt

Führungskräfteentwicklung und Ausbildung sind in der heutigen Welt eine anspruchsvolle Aufgabe, die systemisch und multidimensional sein muss, genauso wie die Herausforderungen. Mit agilem Lernen, Engagement, Begeisterung und neuen Kompetenzen lässt sich der disruptive Berufsalltag leichter und erfolgreicher gestalten. Unternehmensziele, Führungskräfteentwicklung und Mitarbeiterschulungen müssen in diesem Sinne aufeinander abgestimmt sein. Wer wachsen und sich verändern möchte, braucht tiefe, starke Wurzeln und breite Flügel gleichzeitig.

■ Von Dr. Cornelia Birta



### Sie fragen sich manchmal, wie das alles unter einen Hut passen soll?

Altes Geschäft, innovative Lösungen, 360° Chancen und Gefahren wahrnehmen und die richtigen Lösungen finden? Dabei noch Spass am Arbeiten haben? Ich kann Sie gut verstehen, denn ich war schon an diesem Punkt, lange bevor die Arbeitswelt in dieser Bandbreite mit solchen Themen konfrontiert war. Aufgewachsen in unterschiedlichen Kulturen, Ländern und ausgebildet in verschiedenen Disziplinen von Medizin bis Technologiemanagement und von Businesscoaching bis zur Hochschullehre, war mein Berufsleben ständig disruptiv, unsicher und «out of the comfort zone». Es führte immer zu einer neuen Entwicklung und Identität, die nicht vorhersehbar war. Es kam immer gut. Mut zahlt sich aus. Das ist für mich, für Sie, für die ganze Welt die Essenz der Transformation: uns neu zu erfinden! Den Mut haben, neue Wege zu gehen und verborgene Talente ans Licht zu bringen. Transformation führt in den späteren Phasen zu mehr Gestaltungsräumen, Kreativität und Erfüllung,

aber erst mal zu Verunsicherung, Widerstand, Orientierungslosigkeit und Chaos. Das muss man wissen und entsprechend handeln. Ich werde Ihnen in den nächsten Zeilen ein paar Ideen und Tipps geben, wie Sie leichter navigieren können und welche Fragen Ihnen dabei helfen.

**Das Geheimnis des Erfolgs in der neuen Welt** besteht zunächst einmal darin, eine neue Geschäftsidentität zu finden und das eigene Geschäftsmodell, Produkte und Dienstleistungen an die veränderten Kundenbedürfnisse und Marktanforderungen anzupassen. Nur das, was funktioniert, sollte automatisiert und neu organisiert werden. Wer zu schnell mit Digitalisierung und Umorganisation beginnt, ohne die Produkte, Dienstleistungen und das Geschäftsmodell auf die Zukunft neu auszurichten, riskiert, in die falsche Richtung zu laufen. Dies verursacht viele unnötige Kosten und vernichtet Ressourcen. Mit der Zeit schleicht sich zusätzlich Ermüdung und Überforderung ein, was sich negativ auf Kreativität und Innovationskraft auswirkt.

**Eine neue Geschäftsidentität kann nicht von aussen aufgesetzt werden**, es ist ein interner Entwicklungsprozess. In der alten Welt hat der Faktor Mensch wenig Platz gehabt. Doch die alten abstrakten Konzepte, Theorien, Strategien und Prozesse verändern sich und werden mit sozialer Intelligenz, Customers Experience, Mitarbeitermotivation und Potenzialentfaltung kombiniert. Dadurch verschieben sich die Sichtweisen auf Kosten und Investitionen sowie die Bedeutung von ROI im Bereich Human Capital.

**Die HR der Zukunft hat eine wichtige strategische Position im Unternehmen** und sorgt dafür, dass Unternehmensziele und Unternehmenspotenzial, Talente, Wissen und Fähigkeiten zusammenpassen. Die strategische Entwicklung von Fähigkeiten, sowohl für Führungskräfte als auch für Mitarbeiter, wird zunehmend eine grössere Rolle spielen. Dabei geht es – obwohl es im ersten Moment so scheint – nicht nur um technologische oder organisatorische Fähigkeiten, sondern zusätzlich um dauerhafte Innovationskraft, Selbstvertrauen, emotionale und soziale Fähigkeiten, Gestaltung von Spannungsfeldern, Kommunikation und Kooperation. Durch diese Entwicklungen entstehen zahlreiche neue Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsmodelle, die heute so nicht denkbar sind, und damit unendlich viele neue Möglichkeiten, erfolgreich zu sein.

### Leadership Empowerment

**Die strategische Unterstützung und Weiterentwicklung der Führungskräfte ist eine Schlüsselstelle.** Die Herausforderungen in der Arbeitswelt haben eine neue Dimension erreicht, die das schnelle und effektive Training neuer Fähigkeiten erfordert. Führungskräfte stehen heute in einem ständigen Spannungsfeld zwischen Tagesgeschäft und neuen Entwicklungen, Leistungsabfall im Team, zunehmenden Krankheitstagen, Mangel an geeigneten Fachkräften, Zukunftsängsten und der Notwendigkeit, immer die richtigen Entscheidungen zu treffen und dabei nicht überfordert zu werden.

**Hohe Kosten entstehen durch falsche Beurteilungen und Entscheidungen.** Die Hauptursachen für diesen Zustand sind, wie zahlreiche Studien und Analysen zeigen,



inkorrekte Annahmen, mangelnde Kompetenzen der Führungskräfte, keine Zeit oder kein Budget für die richtige Ausbildung, Existenzängste, mangelnder Fokus, mangelndes Wissen über die Erfolgsfaktoren in der neuen Welt und nicht zuletzt Ressourcenvernichtung durch falsche Schwerpunkte. Damit will ich wichtige Punkte benannt haben, die Liste liese sich noch weiter fortführen.

**Chancen und Gefahren erkennen** ist essenziell für das Überleben in einem Umfeld voller neuer und alter Konkurrenten. Führungskräfte brauchen die richtige Wahrnehmung und Einschätzung der veränderten Landschaft. Dabei sind die neuen Konkurrenten gefährlicher, denn sie kennen Sie nicht. Mit radikal guten und neuen Lösungen können neue Wettbewerber schnell Marktanteile gewinnen. Die gute Nachricht ist: Sie können genau das Gleiche tun und selbst neue Märkte erobern!

**Führungskräfte mit System entwickeln**  
**In 8 Wochen einen Quantensprung erreichen:** Durch eine sinnvolle Mischung von Ansätzen und einem Schritt-für-Schritt-System können Führungskräfte die Entwicklungszeit

zur Bildung neuer Kompetenzen verkürzen und schnelle Resultate im Alltag in allen relevanten Kategorien erreichen: besserer Umgang mit Druck und Beschleunigung, bewusste Entscheidungen treffen, erhöhte Reflexionsfähigkeit, sich schneller in der Komplexität zurechtfinden, Mitarbeiter und Teams effektiver coachen und motivieren. Dadurch steigern sich die Produktivität und die Kreativität. Selbstvertrauen und Veränderungskompetenz führen zu besserer Ressourcenverteilung und Kosteneinsparungen. Das Programm schliesst die Lücke zwischen den Unternehmenszielen, den heutigen Herausforderungen und der Notwendigkeit der Kompetenzentwicklung auf persönlicher Ebene.

**Diese Parameter werden zurzeit in einem Pilotprojekt gemessen,** um das ROI in Relation zur Zeitinvestition, zu den Kosten und zum Resultat in Bezug auf die Unternehmensstrategie sichtbar zu machen. Unsere Studenten im «Next Generation Leadership» an der HWZ Zürich durchlaufen im Modul «Leadership Skills Training» erfolgreich und mit aussergewöhnlichen Resultaten das «Leadership Empowerment System» seit 4 Jahren.

Praxis, Lehre und Wissenschaft verstärken sich gegenseitig, und das System wird jedes Jahr verbessert und mit neuen Techniken und Best Practices bereichert.

**Mit einer Vielfalt von neuen Fähigkeiten** sind die Führungskräfte nach dem Leadership Empowerment Programm bestens für die Zukunft vorbereitet. Die neu erworbenen Kompetenzen ermöglichen einen breiteren Einsatz in unterschiedlichsten Umfeldern, wirksame Führung und flexible Anpassung des Führungsstils an den situativen Bedarf.

### Was ist Ihr nächster Schritt?

**Der Mini-Check orientiert sich an wichtigen Erfolgsparametern in der Transformation.** Sie können den Mini-Check kostenlos per E-Mail anfordern (jennifer.aellen@weka.ch). Er soll eine erste Sensibilisierung anstossen und hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie können diese Übung erweitern, allein oder im Team durchführen sowie als Teil eines Kick-off Workshops anwenden.

### EXPERTENTIPP

**Sorgen Sie dafür, dass Ihre Führungskräfte sich im Alltag die richtigen Fragen stellen.** Hinterfragen und Kurskorrekturen sind wichtige Faktoren auf dem Weg zum Erfolg in der neuen Welt. Unterschätzen Sie nicht die Zeit, die es braucht, um neue Denkweisen zu integrieren und konsistent im Alltag umzusetzen.



«Leadership Empowerment System» (C. Birta 2018)



### AUTORIN

**Dr. Cornelia Birta** ist Gründerin von FIT FOR TRANSFORMATION (cornelia-birta.com), studierte Medizinerin, Technologiemanagerin, Coach und Dozentin im CAS Studiengang «Next Generation Leadership» an der HWZ in Zürich. Mit ihrer einzigartigen Know-how-Mischung aus Neuroforschung, Innovationsmanagement und Business engagiert sie sich für innovatives Lernen, Kompetenzentwicklung und Systemlösungen. Sie unterstützt damit Unternehmen, die heutigen Herausforderungen zu bewältigen und Erfolgchancen in der neuen Welt zu maximieren.

<b>Impressum</b>		© WEKA Business Media AG, Zürich, 2019	
Verlag	WEKA Business Media AG Hermetschlostrasse 77 CH-8048 Zürich www.weka.ch	Publikation	10 x jährlich, Abonnement: CHF 98.– pro Jahr, Preise exkl. MWST und Versandkosten.
Herausgeber	Stephan Bernhard	Bildrechte	Autorenbilder: WEKA Business Media AG Alle übrigen Bilder: www.iStockphoto.com
Redaktion	Jennifer Aellen	Bestell-Nr.	NL9232
		Urheber- und Verlagsrechte: Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck sowie Wiedergaben, auch auszugsweise, sind nicht gestattet. Die Definitionen, Empfehlungen und rechtlichen Informationen sind von den Autoren und vom Verlag auf ihre Korrektheit in jeder Beziehung sorgfältig recherchiert und geprüft worden. Trotz aller Sorgfalt kann eine Garantie für die Richtigkeit der Informationen nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autoren bzw. des Verlags ist daher ausgeschlossen. Aus Platzgründen und zwecks besserer Lesbarkeit wurde meist die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist dabei selbstverständlich mitgemeint.	