

## Visionäres Leadership bei imcopex Vorbereitung des Wandels

### Liebe imcopex-Kunden, imcopex-Partner und Fans der effektiven Innovation,

imcopex stimmt nicht ein in das Wehklagen der deutschen Wirtschaft, imcopex gehört nicht zu den Unternehmen, die die „schlechten Standortbedingungen Deutschlands“ für alles Mögliche verantwortlich machen.



Stefan Bode - Firmengründer

### imcopex gestaltet den positiven Wandel aktiv selbst mit.

Wir laden Kunden, Partner und Fans ein, an unserem „Visionären Leadership“ teil zu haben.

### „Visionäres Leadership“

Im Jahr 2020 wird alles sehr viel anders aussehen als wir es heute erwarten. Und dennoch: die Zukunft ist schon jetzt nah genug, um den 5 wichtigsten Bereichen bereits jetzt Beachtung zu schenken:

#### 1. Zukünftige Unternehmensformen

Jede Art von Unternehmen sollte jetzt damit beginnen zu **experimentieren**:

- **mit neuen Unternehmensformen**
- **mit Bündnissen**
- **mit Partnerschaften**
- **mit Joint-Ventures**

Dafür benötigt die Führungsriege ein Verständnis für die neuen Aufgaben und Modelle und muss auch so offen seinen eigenen Mitarbeitern gegenüber werden, dass sich selbst im Mittelstand die Geschäftsleitung jährlich an ihren Erfolgen messen lassen muss und durch ihre eigenen Kollegen wieder- oder abgewählt werden kann.

#### 2. Personalförderung

Ich sehe immer wieder in unserem direkten deutschen unternehmerischen Umfeld anhand der Art und Weise, wie Mitarbeiter heute gemanagt werden, dass man davon ausgeht, dass jene vorwiegend angestellt sind und ganztags solange arbeiten, bis sie nicht mehr benötigt werden.

Personalchefs gehen derzeit immer noch davon aus, dass nur junge Menschen als kostengünstig und am besten integrierbar gelten. Sie vergessen dabei aber, dass im Schnitt nach 2-3 Jahren bereits der Gehaltsstand der "Oldies" erreicht wird, inkl. aller Maßnahmen für Schulung etc.

In der Zukunft wird die **optimale Mischung aus Erfahrung und Querdenken der Schlüssel zum Erfolg** sein, falls die Chefs so flexibel sein können und es gewollt wird, dass das eigene Personal in Teilbereichen besser ist als die Führung.

Fähigkeit und Wissen gilt es hier optimal zu mixen mit Flexibilität und Freiheit!

../2

### 3. Information von außen und Kommunikation

Überraschenderweise hat die Informationsrevolution dazu geführt, dass das heutige Management schlechter informiert ist und zusätzlich auch immer weniger Zeit hat, authentisch mit der eigenen Umwelt zu kommunizieren. Kommandos und Kontrolle überschatten die immer wieder propagierte "Wir sitzen doch alle in einem Boot" - Welt.

Manager müssen sich also zunehmend darüber **im Klaren sein, welche Informationen sie wirklich benötigen**, und sich durch Einsatz geeigneter Tools dagegen schützen, dass sie permanenter Reiz- und Informationsüberflutung entgegenwirken. Hier spielt die **IT-Abteilung** eine **Schlüsselrolle**.

### 4. „Change Agents“

Um zu überleben und Erfolg zu haben, müssen Unternehmen zu „Change Agents“ werden. Sie können den **Wandel** somit derart **managen**, indem das Unternehmen ihn selbst erzeugt.

„Change Agents“ organisieren das Aufgeben und Verändern von Dingen und Verhaltensweisen, die unter Umständen auch bis dato schon erfolglos waren. Das Change Management nutzt hingegen auch den aktuellen Erfolg, um bestimmte größere Innovationen durchzusetzen, und betrachtet den **Wandel als Chance und nicht als Risiko**.

### 5. Grosse Ideen

**Jede** Struktur, ob nun eine **Firma**, ein Staat oder eine Familie, **benötigt große Ideen**, an denen sie sich ausrichten kann. Hier greift dann auch wieder das Postulat des "dynamischen Ungleichgewichts" als des einzig stabilen Zustands der Wirtschaft. Die "kreative Zerstörung" durch die Erneuerer ist die treibende Kraft für neue Schritte und Entscheidungen, gewiss eine Antithese zur jetzigen Wirtschaftstheorie.

Und für all dies benötigen wir wiederum ein **visionäres Leadership**:

#### A) Das Unvorstellbare macht den Unterschied Die unvorstellbare Macht des Unterschiedes

**Manager, die über den Horizont hinausschauen**, neue Produkte, Märkte und Standorte sehen, das Unkonventionelle entdecken und sich das Unvorstellbare vorstellen, werden in der nahen Zukunft das Maß der Dinge sein, da auch der moderne Mitarbeiter solche Fähigkeiten mitbringt. Ein Unternehmen, was sich neue Geschäftskonzepte skizziert oder vorhandene dramatisch verändern kann, schafft innovative Potenziale.

Wenn Sie das nächste Mal auf eine Konferenz gehen oder eine Fachzeitschrift lesen, dann sollten Sie sich **fragen, worüber NIEMAND redet**. Suchen Sie nach dem, was fehlt, **gehen Sie aus dem Kontext heraus**, auch wenn die Idee noch so fern erscheint, irgendwie ist sie bereits eine Realität. **Leben Sie Ihre Vision!**

#### B) Seien Sie ein Ketzer

Vieles können Sie momentan aus ihrer versperrten Position gar nicht richtig sehen, deswegen **hören Sie nie auf, nach dem "Warum?" zu fragen**. Hören Sie nicht an dem Punkt auf, wo Sie einfach süchtig nach Neuigkeiten sind, sondern trauen Sie sich ruhig zu, ein Ketzer zu werden. Ketzer schaffen Revolutionen - nicht Propheten!

Es gibt viel, was wir uns nicht vorstellen können, weil wir Gefangene unserer eigenen Dogmen sind; die Herausforderung liegt im unkonventionellen Denken.

../3

### C) Machen Sie Gutes viel besser!

Durch zunehmende Vernetzung aller Strukturen werden wir von allen Seiten gefordert. Das bedeutet: **Bewegen Sie sich von GUT zu GROSSARTIG!**

Martial-Art-Experten lehren uns, die **Vorwärtsenergie unseres Angreifers zu nutzen**, anstatt uns auf unsere eigene kämpferische Streitlust zu verlassen. Das bedeutet, dass großartige Leader keine Befehle bellen, sondern zur Teilnahme einladen, indem Sie ihren Mitarbeitern "dienen". Sie fragen ihre Mitarbeiter ehrlich und interessiert, was sie ihnen noch "abnehmen" können, so dass jene sich voll auf ihre Stärken konzentrieren können.

Großartige Leader wissen, dass sie Engagement und nicht Gehorsam ernten, wenn sie ihren Mitarbeitern gegenüber Wertschätzung in Form von Unterstützung und Dienstleistung zeigen.

#### AUF DEN PUNKT :

#### Leader müssen Leader sein wollen!

**Leader müssen Leader sein wollen, mit Haut und Haaren und allen Konsequenzen.** Sie müssen sich nicht nur klar sein, ob sie Spaß daran haben, sich wirklich mit Menschen auseinanderzusetzen zu wollen, sondern auch, ob sie das überhaupt können. Und gerade diese Frage sollten die Mitarbeiter entscheiden: Ist er wirklich ein guter Leader? Hat er gutes zwischenmenschliches Gespür? Würde ich ihn als mein Chef "wählen" **oder gibt es da einen Besseren** oder eine Bessere?

Ein Leader gehört nicht automatisch zur Gruppe und läuft schnell Gefahr, zu vereinsamen. Er braucht viel Kraft und muss heiß darauf sein, **Kritik als Ansatz zur Verbesserung** zu empfangen und damit genauso entspannt umzugehen, wie mit Lob.

Das Arbeitspensum hat gigantische Ausmaße und die Aufgaben wachsen und ändern sich täglich, man sollte sich also tunlichst erst einmal klar darüber sein, ob man **sein Leben in den Dienst einer solchen Aufgabe** stellen kann und dies auch möchte.

Ein Unternehmen kann und muss auch Leadership übernehmen, um zu bestehen und in der Zukunft Erfolg haben zu wollen. Schnelles Handeln und Entscheiden gehört genauso selbstverständlich dazu wie die Überzeugungskraft, mit welcher alles präsentiert und angegangen werden muss.

Laut neuester Erhebungen ist es für die Mitarbeiter am wichtigsten "schnell, ehrlich und umfassend" informiert zu sein, das Gehalt ist da nicht an oberster Stelle.

Ich bedanke mich für Ihr Interesse und wünsche Ihnen mit imcopex eine positiv-visionäre Zukunft mit dem kaufmännischen Motto **"Geben Sie, was Sie auch bekommen wollen"**.



Ihr  
Stefan Bode

P.S.

Bei imcopex setzen wir erfolgreich modernste Techniken und Strukturen bereits um und laden Sie herzlich ein, mit mir unser spannendes Unternehmen zu besichtigen. Wir schwimmen mit unseren Ansätzen gerade in Deutschland in unserer Branche teils enorm gegen den Strom und würden uns freuen, weitere "Mitschwimmer" zu gewinnen.