



# Startup

The Founder Magazine

03/2020

WE THINK GLOBAL

# Valley Magazine

**Nadine  
Schön**

**Was die Politik  
von Startups  
lernen kann**

**Die 3 größten  
Fehler im  
Performance  
Marketing**

**Erfolgreich  
Scheitern**

**Are you ready  
for Brexit?**

**Start-up-DNA  
oder Kauf gene?**

**AGILITÄT IST NICHT  
DIE ANTWORT  
AUF ALLES!**



# Die Krise als Chance

**Wie können Gründer und Start-ups von der Corona-Krise profitieren?**



# „Wie sich Wertschätzung nicht nur für Mitarbeiter, sondern auch für den Geschäftserfolg auszahlt“

Text: René Esteban

Bei Gründern steht am Anfang eine meist innovative Idee. Doch wer langfristig erfolgreich sein will, braucht mehr als nur das. „Epic Stuff“ nenne ich den Anspruch, etwas Großes zu realisieren, das die Art wie wir Menschen leben, verändern kann. Doch wie gelingt uns „Epic Stuff“ im Firmenalltag?

Möglich werden solche außerordentlichen Projekte durch die besondere Ausrichtung der Unternehmenskultur: Der Weltkonzern Google ist einer davon. Denn seine Forschungsabteilung hat das Denken, etwas sehr Großes zu realisieren, mit der Entwicklung des selbstfahrenden Autos, der Datenbrille Google Glass oder fliegenden Windkraft-Turbinen geprägt.

## Mission, Werte und Ziele

Um „Epic Stuff“ zu erreichen, braucht jedes Unternehmen eine Mission und er-

folgreiche Teams. Sie werden mit Werten und Zielen („Purpose“) geführt. Wenn wir davon ausgehen, dass alle Menschen in der Lage sind etwas Großes zu schaffen, sollte sich jedes Unternehmen zwei Fragen stellen:

- Was bieten wir Mitarbeitern, damit sie einen Sinn in ihrer Arbeit sehen, Wertschätzung empfinden und Freude am Gelingen erleben?
- Können Mitarbeiter bei uns Teil von etwas Großem werden - oder sind sie dazu verdammt, unbedeutende Rädchen in einem schlecht geölten Getriebe zu bleiben?

Ich bin überzeugt: Die erfolgreichsten Unternehmen der Zukunft werden diejenigen sein, denen es gelingt, einen Rahmen zu schaffen, in dem Menschen sich freiwillig, angstfrei und auf der Basis von Sinn entfalten. Was wie ein idealistischer

## Wertschätzung ermöglicht Wertschöpfung

Wunsch klingt, bewahrheitet sich in Unternehmen: Wertschätzung ermöglicht Wertschöpfung. Deshalb sollten sich Führungskräfte mit all ihrer Energie auf das eine, große Ziel fokussieren und die Menschen um sich herum täglich neu inspirieren. Dabei ist die Geisteshaltung eines jeden Einzelnen entscheidend: „Wenn du glaubst es klappt, oder wenn du glaubst es klappt nicht – du wirst in beiden Fällen recht behalten“, wusste bereits Ford-Gründer Henry Ford - und ich kann ihm nur zustimmen.

## Belohnung als Erfolgsfaktor

Vor allem warne ich vor der althergebrachten Devise „erst die Arbeit, dann das Vergnügen“. Vielmehr sollten Führungskräfte die Belohnung ihrer Mitarbeiter an den Anfang setzen. Denn wenn die Arbeit als Vergnügen empfunden wird, ist sie eine selbstbelohnende Handlung. Spüren Mitarbeiter dieses Gefühl, kann Großartiges entstehen. Deshalb rate ich Chefs:

- Baue in deinem Unternehmen eine eigene Kultur auf. Eine Kultur, bei der sich Außenstehende wünschen, bei deinem Projekt dabei sein zu dürfen
- Verdoppele die Fehlerrate im Team - lerne gemeinsam mit deinen Mitarbeitern aus Fehlern und entwickle dich weiter
- Feiere nicht nur Erfolge, sondern auch einfach mal so

Bei allem gehört Wertschätzung zu den zentralen Bedürfnissen von Menschen – in beruflicher Hinsicht ist sie sogar ein Indikator für eine erfolgreiche Zusammenarbeit, gar für den Erfolg des Unternehmens.

## Wertschätzung für Vergangenes

Im herkömmlichen Change-Manage-



ment mangelt es an Wertschätzung für Vergangenes. Alle Augen sind auf die Zukunft ausgerichtet, auf das gewünschte Resultat einer Veränderung – dabei wird gleichzeitig die bereits geleistete Arbeit aller Beteiligten entwertet. Doch wer das Gefühl vermittelt bekommt, dass seine bisherigen Leistungen plötzlich wertlos sind, fühlt sich schlagartig demotiviert. Deshalb sollten Chefs jedem einzelnen Mitarbeitenden immer wieder vermitteln: Du bist wichtig und unverzichtbar für das Erreichen des großen Ziels.

Wertschätzung zeigt sich oft durch Kleinigkeiten im Alltag. Nimm beispielsweise ein Post-it, schreibe „Good job, well done!“ drauf und klebe es einem Mitarbeiter (in seiner Abwesenheit) an den Bildschirm. Diese handschriftliche und persönlich angebrachte Nachricht drückt mehr Wertschätzung aus als eine E-Mail oder eine Whats-App-Nachricht.

## Es mangelt an Wertschätzung für Vergangenes

Eine handgeschriebene Nachricht auf Papier spricht nicht nur einen zusätzlichen Sinneskanal – den haptischen – an, sie zeigt dem Empfänger auch: Du bist es mir wert, dir auf einem besonderen Weg Anerkennung zukommen zu lassen.

Bei aller individuellen Wertschätzung finde ich es wichtig, stets die Gemeinsamkeit zu betonen. Deine Botschaft kann also lauten: Du bist großartig – und als Team sind wir noch großartiger. Viele erfolgreiche Menschen arbeiten genau damit: mit Sinn, Wertschätzung und Gemeinsamkeit. Und vergiss nicht, häufiger „Danke“ zu sagen. Es kostet nichts, geht weit über ein einfaches Lob hinaus und führt dazu, dass der Mitarbeiter am Ende mehr leistet als von ihm erwartet wird. Lass dich überraschen und freue dich über den gemeinsamen Erfolg deines Teams – und die guten Geschäftszahlen. ■

## René Esteban

René Esteban ist Gründer und Geschäftsführer des Beratungsunternehmens FocusFirst GmbH. Der Transformationsexperte unterstützt Führungskräfte und deren Teams u.a. in DAX-30-Konzernen, ihre herausfordernden Ziele zu erreichen.



Mache Mitarbeiter zum Teil von etwas Großem