

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
- Verdopple die Fehlerrate im Team - lerne gemeinsam mit deinen Mitarbeitern aus Fehlern und entwickle dich weiter
- Feiere nicht nur Erfolge, sondern auch einfach mal so

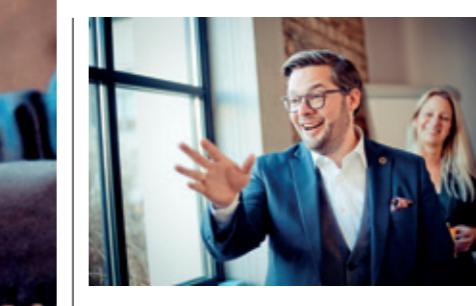
Bei allem gehört Wertschätzung zu den zentralen Bedürfnissen von Menschen – in beruflicher Hinsicht ist sie sogar ein Indikator für eine erfolgreiche Zusammenarbeit, gar für den Erfolg des Unternehmens.

Wertschätzung für Vergangenes

Im herkömmlichen Change-Manage-



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.

