

Ändern Sie etwas!

Unternehmen, die sich nicht permanent verändern, werden im Wettbewerb das Nachsehen haben. Change-Management, also der richtige Umgang mit Veränderungen, ist daher eine der wichtigsten Führungsaufgaben. An guten Ideen und neuen Strategien mangelt es Managern meist nicht. Aber wie holen sie die Mitarbeiter ins Boot?

Die Belegschaft von der Notwendigkeit des Wandels zu überzeugen ist nur der erste Schritt. Danach gilt es, die Kolleginnen und Kollegen zur aktiven Zusammenarbeit zu bewegen: durch visionäre Ansprachen, Schulungsmaßnahmen, finanzielle Anreize oder gar Drohungen. Das Instrumentarium ist hinreichend bekannt. In unserer Titelgeschichte stellen Harvard-Business-School-Professor Clayton Christensen und seine Koautoren nun ein Werkzeug vor, das Managern hilft, das richtige Führungsinstrument für die jeweilige Situation zu finden (ab Seite 24).

Verantwortlich für den wachsenden Druck, sich zu verändern, sind nicht zuletzt die jungen Konzerne aus Indien, China und Co. In den Industrieländern wächst die Sorge, den neuen Kapitalisten nicht mehr lange gewachsen zu sein. Fahrlässig wäre es in jedem Fall, wenn Manager sich nicht heute schon eingehend mit den Wettbewerbern beschäftigen würden. Lernen Sie von den Harvard-Professoren Tarun Khanna und Krishna Palepu, mit welchen Strategien Unternehmen aus Emerging Markets erst ihre Heimatmärkte und dann den Rest der Welt erobern (ab Seite 40).

Bei allem Stress dürfen Manager grundlegende biologische Zusammenhänge nicht ignorieren, mahnt Schlafforscher Charles Czeisler. Wer fünf Nächte in Folge nur vier Stunden geschlafen hat, so Czeisler, befindet sich in einem Zustand, der dem der Trunkenheit ähnelt. Wie viel Nachtruhe nötig ist und wie Führungskräfte mit Extrembelastungen zum Beispiel auf langen Dienstreisen umgehen, lesen Sie in unserem Gespräch (ab Seite 102).



Christoph Seeger,
Chefredakteur

Christoph Seeger