

## Einführung: Warum wir eine radikal andere Führung brauchen

Wir leben in einer multioptionalen Welt, die Unternehmern unermessliche Chancen bietet. Egal, ob es um den Verkauf ihrer Produkte, um die Fertigung oder den Innovationsprozess geht. Auch bei der Suche nach neuen Talenten steht uns der Markt 24/7 weltweit offen. Gleichzeitig trifft das auch auf unsere Mitarbeiter zu. Auch für sie ist die Erde zu einem „Sesam, öffne dich“ unvergleichlichen Ausmaßes geworden: Niemals zuvor gingen Headhunter weltweit auf Talentsuche, verweisen ganze Abteilungen, wenn die Scouts aus dem Valley da waren.

Mit doppeltem Gehalt und einem Tesla vor der Haustür, locken sie High Potenzials in die USA, nach Asien oder sonst wohin. Und diese kennen ihren Wert und ihre Möglichkeiten, schließlich sind sie multinational ausgebildet, und sie entscheiden mehr als jemals zuvor über den Erfolg eines Unternehmens.

Sie zu halten, gemeinsam ihr Potenzial zu entwickeln und sie so zu begeistern, dass sie bereit sind, ihre volle Kreativität und Leistungsfähigkeit abzurufen, darum geht es. Parallel haben viele Chefs in meinen Augen den Kontakt zur Mitte verloren und ahnen gerade erst, dass ihre Tools aus 25 Jahren Managementenerfahrung immer weniger Wirkung zeigen.

Es braucht einen Paradigmenwechsel: Will ich als Führungskraft mehr Performance und motivierte Mitarbeiter, muss *ICH* meine Art zu führen ändern. Ich muss meine Mitarbeiter begeistern und zum CExO<sup>®</sup> – Chief Excitement Officer – werden. So übernehme ich nicht nur die Führung, die es in diesen Zeiten braucht, sondern es gelingt mir, mit dieser Haltung auch höchste Zufriedenheit und damit Leistungsbereitschaft zu erzielen. In Zahlen ausgedrückt liegt das Engagement zufriedener Mitarbeiter fast 20 Prozent

über dem von Vergleichsunternehmen, die Unternehmensleistung 15 Prozent höher. Dies beweisen Studien zu diesem Thema. Außerdem fühlten sich Beschäftigte in solchen Betrieben um 30 Prozent wohler. Gefühle von Resignation und innerer Kündigung sind ebenso wie geschäftsschädigendes Verhalten um bis zu zwei Drittel seltener.

Um als CExO® zu führen, braucht es Authentizität, klare, sauber kommunizierte Werte und vor allem Mut. Den Mut, die Zukunft zu gestalten, Entscheidungen zu treffen, sich mit sich und seinen Mitarbeitern auseinanderzusetzen, menschlich und nahbar zu sein. Gepaart mit einer klaren, transparenten und wertschätzenden Kommunikation. Darüber baut sich Kontakt auf, und den gilt es durch mein Handeln als Chef zu verstärken.

Wenn Sie führen wollen, brauchen Sie Menschen, die Ihnen folgen, weil sie das wollen – und nicht, weil sie müssen.

Warum das heute für den Erfolg entscheidend ist und wie das genau geht, das beschreibe ich in meinem Buch „Begeisterung ist Chefsache“ mit vielen Praxis-Beispielen: Nach insgesamt 25 Jahren Führungserfahrung u.a. in internationalen Konzernen, ebenso wie als CEO bei deutschen Mittelständlern sowie als langjähriger Interims-Manager, habe ich einen sicheren Instinkt dafür entwickelt, was zukunftsstark macht und was nicht, was Unternehmen nach vorne bringt oder sie versacken lässt. Dieses Wissen möchte ich mit Ihnen teilen.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen und freue mich, wenn Sie das eine oder andere Beispiel nicht nur unterhält, sondern auch dazu anregt, Dinge anders zu sehen und vielleicht auch umzusetzen.

Ihr  
*Marcus Scheiber*