

INSIDER



Michael Dömer (60) ist seit 28 Jahren Unternehmensberater für die Druck- und Medienbranche. In zahlreichen Projekten entwickelt er sowohl für Restrukturierungen als auch New Business Themen Strategien zur erfolgreichen Positionierung und begleitet die Umsetzung auch als Interimmanager und Coach.

Branchenflucht durch fehlende Innovationskultur

„Ich will raus aus der Branche...“ – eine Botschaft, die ich von Bewerbern aus der Druckindustrie immer öfter höre. Sie suchen nach Perspektiven und Chancen, um selbst aktiv gestalten zu können. Im Laufe von Gesprächen wird dann deutlich, dass die Branche eigentlich viele Perspektiven hat – gerade jetzt in Zeiten des digitalen Umbruchs. Dann wird klar: Es ist nicht die Branche, es ist die Kultur der Unternehmen, die zur Flucht veranlasst.

Innovationsgeist, Freiraum, Förderung? Fehlanzeige in vielen Firmen. Stattdessen: Sparen, Erbsen zählen, optimieren, Umsatz machen, keine Zeit für Neues, Defensivstrategie.

Szenenwechsel: „Suchen Sie mir richtig gute Mitarbeiter, die über den Tellerand schauen! Wo gibt es die in der Branche?“ ist die Botschaft der Chefs an mich bei Aufträgen zur Personalberatung. Dann wird ein Mitarbeiter gefunden – und oft wieder verloren, weil die Realität doch anders aussieht. Statt New Business nur noch die Frage: Wo bleibt der Umsatz?

Aber warum ist das so? Weil viele Unternehmenschefs – der Not gehorchend – ihre Unternehmen nicht wirklich in die Zukunft führen. Weil sie keine Innovationskultur schaffen – wie es gerade jetzt unternehmerische Hauptaufgabe wäre. Sie sind Gefangene. Ich kann das Dilemma gut verstehen! Die Tagesarbeit, der Markt, die Preise, die Kosten. Eine schwierige Situation voller Zielkonflikte. Gleichzeitig prägen die Start-up's, die New-Economy-Unternehmen den Zeitgeist. Ihnen gilt die Sehnsucht der Mitarbeiter, die was bewegen wollen.

Es geht nicht um Print oder Online. Es geht um eine gesellschaftliche Revolution im Denken und Handeln, die immer mehr zur Gretchenfrage für Unternehmen wird. Die Lösung: Wer prägt ein Unternehmen? Der Chef!

Was tun Sie als Chef für sich selbst, um die Voraussetzungen zu schaffen? Waren Sie mal in den USA oder China? Nicht um Druckereien anzusehen, sondern um Veränderungen zu spüren. Besuchen Sie Kongresse, lesen Sie Bücher, wählen Sie verrückte Gesprächspartner, die nicht direkt was mit Drucken zu tun haben? Trauen Sie sich, Entrepreneur irgendwo in der



Kluge Mitarbeiter haben Respekt vor Chefs, die sich Auszeiten vom Tagesgeschäft nehmen.

Welt an einem kreativen Ort statt im Büro zu treffen? Oder sagen Sie ängstlich „Das passt jetzt nicht in die Welt“? Kluge Mitarbeiter haben mehr Respekt vor Chefs, die sich Auszeiten vom Tagesgeschäft nehmen und ins Silicon Valley oder ein Innovation Camp fliegen, als vor denen, die sich abrackern in der Sachbearbeitung des Death Valley. Engagieren Sie einen Sparringspartner für sich!

Ich bin überzeugt: Wenn Sie in diesem Sinne Change Management wollen, dann müssen Sie erstmal sich selbst „changen“. Radikal, sichtbar – und mutig. Umgeben Sie sich mit mutigen Führungskräften und nicht mit denen, die Schutzwälle errichten. Schaffen Sie bei sich und dem Team Freude und Optimismus. Denken Sie an die amerikanische Losung: „A Boss says ‚Go‘ – a Leader says ‚Let's Go‘.“

→ Ihre Meinung? insider@print.de