

was verändert mehr das Denken und Verhalten von Entscheidern: Davos oder der neue iPad? Dass diese beiden Hot-Events dramaturgisch genau in eine Jahreszeit fallen, in der viele ihrem Wunsch nach **Rollentausch** in karnevalesker Gestalt frönen, verdient einen genaueren Blick.

Der iPad symbolisiert als finales Produkt digitalisierter Konsumer-Hightech die notwendigen Zutaten eines Wettbewerbsvorteils, der nicht mehr durch das klassische Rollenbild eines Managers zu erreichen ist: nämlich dem Kontrollzwang, die Steuerung und Organisation aller Prozesse innerhalb der Hierarchien und Strukturen des Unternehmens alleinig zu verantworten. Die Dramaturgie liegt in dem Verlust der einstigen Machtposition maskuliner Funktionsträger eines zu Ende gehenden Industriezeitalters mit entsprechenden inkongruenten Denk- und Verhaltensmustern für die Antworten, die trotz ReThink Motto nicht Davos, sondern der Innovationsprozess bei Apple liefert. Ohne die mutige **Demaskierung von Management als rudimentäre Bestands- und Qualitätssicherung**, nicht hinreichend für das Entstehen von Innovation, werden Unternehmen ohne mehr Führungsqualität ihre Überlebenschance in den nächsten Jahren dramatisch verringern.

Da **Innovationen** - von der Idee bis zur marktfähigen Umsetzung - das stabile Managementsystem immer in Unruhe und Stress versetzen, versuchen die betroffenen Manager derartige Störungen zu vermeiden. Ganz anders das Rollenverständnis eines Entscheiders mit einem Führungsanspruch unabhängig von Status und Selbstgefallen überholter Managervorstellungen.

Moderne Führungsarbeit hat als zentralen **Wirkungshebel den Umgang mit dem Wandel**, der sich in der wettbewerbsrelevanten Innovationsdimension so entscheidend zeigt. Innovationsmanager ohne Lust am Entwickeln einer Vision, am Beobachten und Fragenstellen, am Dialog mit dem Kunden, dem Zusammenbringen der richtigen Leute, unabhängig ihrer Lokalisierung im Organigramm-"Kästchen", und ohne Lust, die Mitarbeiter auch gegen Hindernisse zur Umsetzung zu befähigen, werden Ideen generieren und womöglich nur selbige managen in Archiven, die nichts mit der Außenwelt zu tun haben. Deutschland ist hierfür ein besonders auffälliger Kandidat.

Doch nicht nur bei **Innovationen sind für den Wandel notwendige Führungskompetenzen gefordert**, nicht minder ist dies bei allen strategischen Neuausrichtungen und M&A-Prozessen der Fall. Das Gelingen entscheidet sich beim Mitarbeiter, der Person, deren Denken und Verhalten zukünftig anders sein soll als heute. Die Veränderung ist deshalb so herausfordernd, weil in Zukunft der distanzierte Controller-Blick gepaart mit der gewinnend inspirierenden Visions- und Strategiesicht **im Dialog die Menschen mitnehmen** muss in einem Sinngefühl und emotionalen Erlebnisraum, der Lust macht auf das zukünftig Neue.

Männer in Davos lernt von Frauen und Kindern, wie Wachstum permanent Störungen verursacht, Zweifel, Unwohlsein. Triebkraft für nachhaltiges Wachstum kann nicht Druck, Zwang oder Stuserhalt sein, sondern nur die Entwicklung selbst. Entwicklung kann man nicht managen, sehr wohl aber führen. Dies würde dem Motto ReThink als Manager zur neuen, weiblicheren Rolle als Leader auch gerecht werden. Das 'i' im Pad erinnert ganz versteckt an Denk- und Verhaltensmuster der Führung von Innovationen und gibt uns daher die Antwort auf obige Frage.

Ihre Regina Köhler und Ihr Roald Muspach