



DIE FÜHRUNGSFACHFRAU

Name: Nicole Brandes
Funktion: Management Coach, Autorin und Vortragsrednerin
Alter: 53
Wohnort: Uetikon am See ZH
Ausbildung: Kommunikation, Strategisches Management und Interkulturelle Mediation, IFK Luzern

«Delivering Happiness»

Nicole Brandes Die Schweizer Managementexpertin über die neuen Eigenschaften von Führungskräften mit interkultureller Kompetenz.

INTERVIEW: MARIANNE RUPP

Sie sprechen am 5. November 2015 anlässlich des 11. Swiss Leadership Forum in Zürich über Führungspersönlichkeiten der Zukunft. Was macht Sie zur Expertin?

Nicole Brandes: Einerseits Erfahrung. Ich habe internationale Projekte geleitet und Organisationen aufgebaut. Zudem habe ich 15 Jahre im Top-Management gearbeitet mit Unternehmern, die Weltimperien aufgebaut haben. So habe ich hautnah miterlebt, was erfolgreiche Führung ausmacht. Andererseits meine Aus- und Weiterbildungen. Und seit sechs Jahren beschäftige ich mich ausschliesslich mit dem Thema. Ich bin mit Meinungsführern, Zukunftsforschern und Ethikern laufend im Dialog.

Warum braucht es Ihrer Ansicht nach neue Führungspersönlichkeiten?
 Der Unternehmenskontext hat sich in den letzten Jahren drastisch verändert. Eine der grössten Herausforderungen für Führungs-

kräfte ist es, die Komplexität zu managen. Das erfordert eine neue Art von Verständnis und somit neue Kompetenzen.

Hat sich das Umfeld so drastisch verändert?
 Das Stichwort heisst Digitalisierung. Die sozialen Netze revolutionieren Firmenstrategien, Kundenansprache und Verhältnis zwischen Führung und Mitarbeiter. Die Macht verschiebt sich vom Anbieter zum Kunden. Somit verändern sich die Rahmenbedingungen für Führungskräfte radikal.

Was charakterisiert die neuen Chefs?
 Sie sind flexibel, resilient, kollaborativ und selbstreflektiert.

Weshalb sind es diese Eigenschaften?
 Zukunftsforscher beschreiben das neue Umfeld mit dem Akronym Vuka – Volabilität, Unsicherheit, Komplexität, Ambiguität. In einem solchen Umfeld, das immer weniger planbar ist und in dem der Manager nicht mehr Kontrollinstanz und strategischer

Vordenker sein kann, ist flexibles Handeln und Denken gefordert. Zugleich braucht der Manager ein hohes Mass an Resilienz, also Widerstandskraft, um mit diesen Unsicherheiten umgehen zu können.

Und wieso ist kollaborativ so wichtig?
 Verstehen heisst heute kollaborieren. Die Intelligenz des Einzelnen reicht in einem komplexen System nicht aus, es braucht die Diversität. Daraus kann der Manager die unterschiedlichen Sichtweisen und Weltbilder der Mitarbeiter verbinden und die Zusammenarbeit ermöglichen. Durch diese Vielfalt entsteht nicht nur ein Wettbewerbsvorteil in Bezug auf Kreativität und Innovation, sondern sie ermöglicht auch, die Komplexität zu bewältigen.

Warum legen Sie zudem so grossen Wert auf den Begriff selbstreflektiert?
 Selbstreflektiert bedeutet, sich der eigenen Werte bewusst zu sein – und nicht, wie oft angenommen, die eigenen Stärken und ▶