

Warum ein Führungswechsel Ihrem Unternehmen guttut

Das Jahr 2020 war für alle ein äusserst schwieriges und turbulentes Jahr. Covid-19 hat unser Leben massgeblich verändert, sowohl im privaten wie auch im beruflichen Kontext. Viele Unternehmen haben jedoch trotz der Corona-Krise einen Weg gefunden, wie sie mit der ungewohnten Situation umgehen sollten. Dennoch werden wir von der Mercuri Urval AG immer wieder mit der Frage konfrontiert, was sich im Führungsverhalten von Kadermitarbeitenden verändern müsste, um den langfristigen Erfolg der Unternehmungen gewährleisten zu können. Unsere Erfahrung zeigt, dass die zukünftigen Führungspersönlichkeiten in dieser schnelllebigen Welt unter anderem viel agiler auf verschiedene Situationen agieren müssen. Unser CEO, Richard Moore, gibt Ihnen diesbezüglich einige weitere spannende und interessante Insights.



– Vincenzo Di Pietro, Mercuri Urval

[Lesen Sie hier mehr darüber, wie Sie sich in unsicheren Zeiten selbst übertreffen](#)

Braucht Ihr Business eine rasche Richtungsänderung? Gemäss Richard Moore, CEO des internationalen Anbieters von Executive Search und Leadership Advisory Mercuri Urval, erzielt eine neue Führung die grösste und schnellste Wirkung.

Dass momentan eine neue Realität entsteht, ist nicht nur der Pandemie zuzuschreiben. Es wird für Unternehmen immer wichtiger, nachhaltig zu sein und ihre Verantwortung gegenüber der Aussenwelt wahrzunehmen. Gleichzeitig steigen die Anforderungen in puncto Flexibilität und Anpassungsfähigkeit. Eine Führung, die nicht agil ist, wird nicht lange überleben, so Richard Moore, CEO von Mercuri Urval.

Jeder Verwaltungsrat, jede und jeder CEO sollten sich fragen: Passt unsere Strategie und unsere Führung noch in den neuen Kontext? Vielleicht haben Sie bisher die Organisation Ihres Unternehmens alle drei bis vier Jahre überarbeitet. Gemäss Richard Moore sollten Sie dies aber alle sechs bis höchstens zwölf Monate tun.

Höhere Nachfrage, weniger Top-Kandidaten

Richard Moore ist überzeugt: Die höheren und komplexeren Anforderungen, die heute an Führungspersonen gestellt werden, werden die Auswahl an verfügbaren Top-Kandidatinnen und -Kandidaten einschränken. Während sich also immer mehr Unternehmen verändern müssen, gibt es weniger Führungspersonen mit den nötigen Fähigkeiten, um die Prozesse zu überwachen. Eine einfache Analyse genügt in diesem Fall nicht. Wenn die Führung schon unter «normalen» Bedingungen nicht optimal handelte, wie wird sie mit einer neuen, unbeständigeren Realität umgehen können?

Kleine Veränderungen mit grosser Wirkung

Sie müssen nicht immer zum Äussersten greifen. Vielleicht gibt es interne Talente, die für den nächsten Schritt bereit sind? Oder Sie können das derzeitige Führungsverhalten weiterentwickeln – sowohl Ihr eigenes als auch das Ihrer Kolleginnen und Kollegen. Gemäss Richard Moore ist es ironischerweise aber genau diese Art von Entwicklung, die viele nicht priorisieren oder für die sie momentan keine Zeit haben.

In diesem Zusammenhang weist er auf Albert Einsteins Definition von Wahnsinn hin: «immer wieder das Gleiche zu tun und andere Ergebnisse zu erwarten». Eine Krise ist DIE Gelegenheit, alte Wahrheiten zu hinterfragen und von innen nach aussen eine neue Denkweise zu entwickeln. Aber die Zeit, die für Veränderungen bleibt, ist kurz, und deshalb ist schnelles Handeln wichtig.

Führungspersonen finden, die die Rentabilität steigern

Mercuri Urval will Unternehmen dabei helfen, Führungspersonen anzuziehen, die die bestmöglichen Ergebnisse erzielen. Mercuri Urval glaubt, dass erfolgreiche Unternehmen auf den richtigen Fähigkeiten und Talenten aufbauen – und zwar auf allen Stufen.

Richard Moore hat dieses Jahr ein gesteigertes Bedürfnis nach Beratung festgestellt, insbesondere in Bezug auf Führungspositionen. Er erklärt:

«*Wir erstellen eine objektive Analyse, welche Art von Führungsperson Ihr Unternehmen braucht, um die besten Ergebnisse zu erzielen. Führungspersonen, die andere Menschen motivieren und sie in ihrer Entwicklung fördern können, sind gefragt als solche, die das nicht können.*»

[Lesen Sie hier mehr darüber, wie Sie sich in unsicheren Zeiten selbst übertreffen](#)

3 Fragen, die Sie sich als Führungsperson gemäss Richard Moore, CEO von Mercuri Urval, gleich jetzt stellen sollten:

- I Welche Herausforderungen stellen sich Ihnen und welche Gelegenheiten können Sie zu Ihrem Vorteil nutzen?
- I Wie können Sie Ihr Unternehmen so erfolgreich wie möglich organisieren? Welche Veränderungen müssen Sie vornehmen?
- I Wie können Sie Ihr eigenes Führungsverhalten stärken und verbessern?

Über Mercuri Urval

- I Mercuri Urval wurde 1967 in Schweden gegründet und hat sich zu einem internationalen Unternehmen mit Kunden in 60 Ländern entwickelt.
- I Heute ist Mercuri Urval ein führendes internationales Beratungsunternehmen für Executive Search, Leadership Acquisition und Leadership Advisory.
- I Das Ziel liegt darin, Unternehmen dabei zu unterstützen, die richtigen Führungskräfte anzuziehen, um die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen, sowie Führungskräften zu mehr Erfolg zu verhelfen.
- I Mithilfe von einzigartigen wissenschaftlichen Methoden und Expertenteams garantiert Mercuri Urval seinen Kunden gute Resultate. 94 % der Assessments, die Mercuri Urval durchführt, sind erfolgreich – damit rangiert das Unternehmen unter den Besten der Branche.
- I Mercuri Urval ist in Besitz einer unabhängigen Stiftung.