

# Covid-19 als Evolutionsbeschleuniger – 10 Thesen

## Veränderungen und Krisen verlangen entschlossenes Entscheiden und Handeln - Zeit für eine grundlegende Metamorphose in Führung, Sinnstiftung und Digitalisierung!

### Unsere Sicht der Dinge

Wir werden derzeit oft gefragt, was sich wohl für eigentümergeführte Unternehmen mit bzw. nach Covid 19 ändern wird und was die „neue Normalität“ bedeuten wird? Natürlich haben auch wir keine Glaskugel. Aber wir glauben, dass sich bereits früher absehbare Entwicklungen deutlich verstärken und beschleunigen werden.

Was bedeutet das für Unternehmerfamilien, eigentümergeführte Gesellschaften und Unternehmen mit Investoren? Neben den bereits von uns vorgestellten Thesenpapieren aus Finance HR, IT und Digitalisierung sehen wir einige unternehmensübergreifende Entwicklungen, die vor allem eine veränderte Führung und Governance der Unternehmen erfordern. Diese Thesen haben wir in vielen Gesprächen mit Geschäftsführern, Investoren und Eigentümern konkretisiert und provokativ formuliert.

**Diskutieren Sie mit uns:** Hans-Martin Schneider, Vorstand und Senior Partner | +49 173 346 58 12 | [hans-martin.schneider@4cgroup.com](mailto:hans-martin.schneider@4cgroup.com)

1. Die eigenen **Geschäftsmodelle** müssen auf **Zukunftsfähigkeit** und **Krisenresistenz** geprüft und deutlich fokussiert werden. Es ist Zeit, sich von Ballast zu trennen.
2. Das **Vertrauen in digitale Absatz-/Beschaffungskanäle** ist **gestiegen** und damit die Erkenntnis, dass digitale Kundenbeziehungen für **jedes** Unternehmen essenziell sind.
3. Deshalb wird **in der IT** (z.B. zur Digitalisierung der Geschäftsmodelle, Cloudification) eine massives **Aufholen bei Investitionen** und ein **umfangreicher Know How Aufbau** nicht nur zu einem **entscheidenden Erfolgsfaktor** sondern **überlebenskritisch**.
4. Breiter Einsatz „**neuer**“ **Arbeitsmethoden** (z. B. Agile Projekte) und **digitaler Techniken** (z. B. Remote Work) führen zu einem unweigerlichen **Wandel der Arbeitskultur**.
5. Mitarbeiter stellen verstärkt die Frage nach dem **Sinn des eigenen Tuns** und erwarten **Verbindlichkeit und Ehrlichkeit** in der Führung. Jetzt besteht die Chance für Unternehmer/Nachfolger, eine **sinnstiftende Zukunftsvision (Purpose)** zu entwerfen.
6. Im Zuge dessen werden **zentralistische Führungsmodelle** **obsolet**. **Vertrauen** und die **Delegation von Verantwortung** bilden den Kern alternativer Führungsleitbilder.
7. Die **Stärkung der Veränderungs- und Transformationsfähigkeiten** wird zur zentralen Führungsaufgabe in eigentümergeführten Unternehmen, um sich **schneller an immer volatilere Rahmenbedingungen** anzupassen.
8. Die Wahrnehmung der **Corporate Social Responsibility (CSR)** wird mittelfristig zum **Kern der Daseinsberechtigung** eines Geschäftsmodelles und - auch Voraussetzung zur Erlangung von Finanzierungen/Fördermitteln (Green-Finance-Label).
9. Das **Bild des Unternehmers** wird sich vom kongenialen Charismatiker zum **glaubwürdigen Motivator** und **aktiv führenden Wertevorbild** wandeln.
10. Professionalisierte **Governance Strukturen** zwischen divergierenden Eigentümern und Management sind die Voraussetzung dieser **unternehmerischen Transformation**.