

---

Sie befinden sich hier: Startseite (<https://rotonda.de>) / CLUB-INTERVIEWS (<https://rotonda.de/club-interviews/>) / Dr. Anke Nienkerke-Springer

---

## NEUES DENKEN FÜR NEUE HERAUSFORDERUNGEN

**Frau Dr. Nienkerke-Springer, Ihr Unternehmen besteht nun seit 17 Jahren. Was hat sich in den letzten Jahren in Ihrem Arbeitsfeld verändert?**

Die Gegebenheiten haben sich in den letzten Jahren stark gewandelt. Rahmenbedingungen wechseln schneller, die Arbeitsdichte hat stark zugenommen, Interessenkoalitionen werden immer vielschichtiger und Missverständnisse entstehen aus der Vielzahl der Rollen, den Aufträgen und den Schnittstellen. Mitarbeiter und Führungskräfte sind dabei einem hohen Druck ausgesetzt und müssen extrem flexibel und entwicklungsbereit sein, wenn sie bestehen wollen. Das Akronym V.U.C.A. welches für Volatility (Volatilität), Uncertainty (Unsicherheit), Compexity (Komplexität) und Ambiguity (Ambiguität) steht beschreibt diese veränderten Rahmenbedingungen.

**Welche Herausforderungen sind mit diesen Veränderungen verbunden?**

Meine Beratungserfahrung zeigt mir, dass wir neue Antworten für Führung und Veränderungsgestaltung brauchen um die Leistungsbereitschaft und Gesundheit von Menschen und Organisationen zu erhalten. Statt Management-Tipps brauchen wir Leadership-Prinzipien, statt Einzelkämpfertum und Egozentrismus mehr Vernetzung und statt Beharrungstendenzen mehr Veränderungsbereitschaft. Für komplexe Situationen brauchen wir Konzepte die die Wechselwirkungen in Systemen mit einbeziehen und zu neuen Lösungen führen. Das erfordert die Auseinandersetzung

mit einem Menschenbild welches mehr dem Prinzip von gemeinsamen Lernen, Weiterentwickeln und Verändern folgt und ein Zusammenwirken von Menschen in den Blick nimmt.

**Für Sie steht der Mensch im Mittelpunkt. Gibt es Erfolgsfaktoren um mit Veränderungen besser umzugehen?**

Erfolgsfaktoren sind zunächst einmal Offenheit, Respekt, Interaktivität, Wertschätzung und insbesondere Achtsamkeit als eine Form der Aufmerksamkeit. Das ist eine Basis auf der Spitzenleistungen entstehen können.

**Was bedeutet das für die Kommunikation und Führung in Unternehmen?**

Wertschätzung erzeugt Wertschöpfung Das ist für mich wie eine Formel. Unternehmen funktionieren nicht wie Maschinen. Menschen brauchen Werte und eine Unternehmenskultur die Orientierung gibt und Sinn stiftet, ein Umfeld, in dem Leistung und Lebensqualität als etwas Zusammenwirkendes verstanden wird. Was zählt ist, dass sich Menschen verstanden fühlen. Changemanagement und Kommunikation sind dabei zentrale Führungsaufgaben. Für Führungskräfte bedeutet das nicht nur ein Navigieren durch turbulente und sich verändernde Märkte sondern auch ein Navigieren zwischen empathischem Verstehen und harter Konfrontation. Es erfordert das, was man Ambiguitätstoleranz nennt, nämlich ein Aushalten können der Unsicherheiten und Ungewissheiten und in diesem Spannungsfeld Entscheidungen treffen zu können. Erfolgreiche Führungskräfte verstehen auch die Reflektion ihrer Funktion und Rolle und die Entwicklung ihres Executive Personal Brand Profils zur Steigerung Ihrer Leadershipqualitäten als Führungsaufgabe und Beitrag zu einer wertschätzenden und damit wertschöpfenden Unternehmenskultur.

**Etwa 80% aller Veränderungsprozesse scheitern oder werden als misslungen bewertet. Was braucht ein guter Changeprozess?**

Ja, das ist erschreckend und hat immense negative Auswirkungen im Unternehmen. So enden Changeprojekte oft teuer, konfliktreich und nicht selten imageschädigend und wertevernichtend. Es gibt keine Patentrezepte aber Fakten die zu berücksichtigen sind. Zunächst heißt es fokussiert sein, d.h. worauf will ich meine Aufmerksamkeit lenken? Für nachhaltigen Erfolg braucht es den Mut zu klaren Entscheidungen, eine wertschätzende überzeugende Kommunikation und eine zielgerichtete wirksame Umsetzung. Jeder Changeprozess, ob groß oder klein braucht eine maßgeschneiderte Vorgehensweise die das „Big Picture“, das gesamte Bild in den Blick nimmt; denn nur ein maßgeschneiderter Anzug sitzt wirklich gut. Die Ausgangssituationen und Veränderungsziele sind in jeder Organisation vielfältig. Daran orientiert sich dann

auch die Change- Architektur, der Masterplan und die Beratungsleistungen die aufzeigen, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen die dem neuen Weg entsprechen.

**Unternehmen bleibt doch nichts anders übrig als auf Optimierung und Wachstum ausgerichtet zu sein.**

Das ist richtig und ja auch notwendig um bestehen zu können und auch um einen Schritt voraus zu sein. Unser Denken ist ausgerichtet auf Leistung und Zielerreichung. Diese Aspekte im Fokus zu halten sind schließlich Schlüsselfaktoren für wirtschaftlichen Erfolg. Wir sollten nur aufpassen, dass wir nicht ausschließlich aus dieser Haltung heraus agieren und uns damit langfristig in eine Einseitigkeit bringen. Die eigentlichen Produktivitäts- und Innovationskräfte die Unternehmen wachsen lassen basieren auf Wertschätzung und Menschlichkeit.

**Wo holen Sie sich Kraft für Ihre eigenen Veränderungen?**

Ich habe in meinem Leben schon viele Facetten von Veränderungen erlebt. Ich selbst bin offen für Veränderungen habe aber auch den Blick auf das, was mir Stabilität und Kraft gibt. Im Laufe des Lebens habe ich mehr und mehr gelernt stärker den Blick auf das zu fokussieren was mir am Herzen liegt. Ich mache mir weniger Druck und nehme regelmäßig eine Auszeit in unserem Haus auf Kreta. Gemeinsam mit meiner Familie, mit Freunden aber auch gerne alleine. Die Natur und das einfache Leben dort machen den Kopf frei für Neues. So versuche ich verschiedene Facetten des Lebens zusammenzubringen und wenn der Kölner Sommer es zulässt cruise ich gerne mit meinem Oldtimer durch das Bergische Land.



Dr. Anke Nienkerke-Springer ist Geschäftsführerin und Inhaberin eines Beratungsunternehmens (Köln, München) welches sich auf Managementcoaching, Beratung und die Begleitung von Führungskräften in Veränderungsprozessen spezialisiert hat. Nach ihrer über 10-jährigen Tätigkeit im klinischen Bereich sowie in verschiedenen Organisationen als Führungskraft und komplexen Projekten gründete sie 1999 ihr eigenes Beratungsunternehmen. Von ihrem profunden Wissen profitieren Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, Führungskräfte aus der Wirtschaft und Politik in Seminaren, Vorträgen und im Coaching. Nach dem Motto: Nur ein maßgeschneiderter Anzug passt wirklich gut, setzt sie die aktuellen Anforderungen der Praxis in ressourcenorientierte passgenaue Lösungen um. Aus der Begleitung von Führungskräften und Managern entwickelte sie das Konzept Executive Personal Brand Strategy (EPBS©), welches in einem einzigartigen und fundierten Ansatz den Weg zu erfolgreicher Selbstführung, zu einem persönlichen Brand und nachhaltigen Einstellungsänderungen für Einzelne und Unternehmen ebnet.

Sie ist seit 2009 Mitglied im Rotonda Business Club und schätzt das ruhige und angenehme Ambiente für sich und Ihre Kunden.