



## Persönlichkeiten

Situationen lasse ich mich nicht einschüchtern. Wenn ich ein solches Aha-Erlebnis auslösen kann und damit möglicherweise auch einen Perspektivenwechsel bei meinen Gesprächspartnern bewirke, umso besser!

***Sie sehen sich in erster Linie in der Rolle der Enablerin und Mutmacherin – für die Mitarbeitenden ebenso wie für junge Führungskräfte. Wie machen Sie das?***

Ich weiss, dass ich wertvolles Know-how einzubringen habe, und tue das auch. Da profitiere ich sehr aus meiner Vergangenheit im Start-up Umfeld. Ich führe wesentlich nach der Devise «Baue auf deinen Stärken auf». Das heisst einerseits zu ermutigen, manchmal aber auch temporär zu bremsen oder kritisch zu reflektieren, wenn sich zeigt, dass jemand für eine angestrebte Aufgabe noch nicht parat ist. In jedem Fall halte ich es für fatal, Entwicklungs-Feedback zurückzuhalten, nur weil es zu einer etwas schwierigen Situation führen könnte.

***Was steht jungen und hervorragend ausgebildeten Frauen dann Ihrer Meinung nach immer noch im Weg, um selbstbewusst ihren Weg in die Führungsebene zu gehen?***

Aus meiner Sicht ist es die berühmte gläserne Decke, auch, wenn sie schon viel durchlässiger geworden ist als noch vor einigen Jahrzehnten. Dazu kommt ein beschränktes Angebot an flexiblen Beschäftigungslösungen. Ich mache die Erfahrung, als «Exotin» im geschäftlichen Umfeld sehr gut zurechtzukommen, ohne mich zu verbiegen. Dann können das andere junge Frauen auch. Zudem ist mir wichtig, auch in unserem Management ein hohes Mass an Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeiten und -umfeld umzusetzen. Alle Ansprüche zu «bedienen» ist nicht möglich, doch mit der Bereitschaft zu kreativen Lösungen können Unternehmen viel erreichen. Dann lassen sich – auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels – ganz tolle Mitarbeitende finden.

***Sie bewegen sich im Spannungsfeld zwischen dem Erreichen wirtschaftlicher Erfolge und sozialer Verantwortung. Wie gehen Sie damit um?***

Ich setze hier absolut auf ein ausgewogenes Geben und Nehmen, vereinfacht gesagt: Alle Mitarbeitenden wissen, warum sie machen, was sie machen und dass es darum geht, gemeinsam Geld zu verdienen. Gleichzeitig wissen sie, dass das Unternehmen für sie da ist. Damit haben wir einen «shared value», bei dem sich beide Seiten ihres gegenseitigen Wertes bewusst sind und Integrität wahren. Nur so, indem ich den wirtschaftlichen Unternehmenszweck und die soziale Verantwortung in Balance bringe, erziele ich eine Unternehmensentwicklung, die dauerhaft Bestand hat. Als CEO ist es für mich ein «Muss», das anzustreben, und mein grösstes Anliegen, ein starkes, erfolgreiches Fundament aufzubauen, das langfristig funktioniert. ★

Das Gespräch mit Stephanie Lüpold führte Dorit Schmidt-Purmann.

## Im Gespräch

# Stephanie Lüpold

Die leidenschaftliche Strategin und Analytikerin ist immer auf der Suche nach dem bestmöglichen Unternehmenserfolg. Seit 2018 ist sie CEO von Amazee Labs, einem Unternehmen, das individualisierte Webapplikationen für Kunden auf der ganzen Welt entwickelt.

***Frau Lüpold, fühlen Sie sich in dem digitalen Geschäftsfeld von Amazee, insbesondere als junge weibliche CEO, als «Exotin» in einer (immer noch) männerdominierten Branche?***

Ja, ich bin eine «Exotin». Das führt manchmal zu amüsanten Erlebnissen. Ein Beispiel: Beim ersten Treffen fragte mich der Ansprechpartner einer unserer heutigen Grosskunden nach den «Jungs von der Agentur» und erwartete ganz offenbar nicht, dass ich die CEO bin. Ihm war's peinlich, als er seinen Irrtum bemerkte, und ich musste lachen. Von solchen