

Nicht das reden, sondern das tun verändert die Welt!

Alles reden über Veränderung, Digitalisierung und in der heutigen Zeit benötigt auch nahezu jedes Wort ein 4.0. um modern zu sein. Industrie 4.0, Führung 4.0, Organisation 4.0, etc.. In der realen Welt finden wir uns aber sehr oft noch in der Version 1.0.

Nicht dass sie mich falsch verstehen wir brauchen Visionen, große Ideen und grundlegende Paradigmenwechsel in unserem Denken um die Zukunft gestalten zu können, aber warum tun wir uns so schwer damit unsere Visionen und Konzepte in die Wirklichkeit umzusetzen, dabei wissen wir alle: „Es gibt nichts Gutes außer man tut es!“

Gerade wenn es um Veränderung geht werden in der Umsetzung oft grundlegende Fehler begangen – und das obwohl wir in den letzten 10 – 15 Jahren in der Hirnforschung viel über die Motive unseres Verhaltens gelernt haben. Das hat auch dazu geführt, dass wir einige Theorien über Bord geworfen haben oder hätten müssen.

Aus meiner langjährigen Erfahrung mit Veränderungen (persönlich wie beruflich) haben sich für mich diese 10 Erfolgsfaktoren herauskristallisiert.

1. Mit sachlichen Argumenten können Sie keine Veränderung bewirken, wir müssen **Menschen emotionalisieren**.
2. Benötigt **Beziehung und Sicherheit** - nicht wie häufig Druck und Angst. Der berühmte Tritt in den Allerwertesten führt nicht zu dem selbstständigen und motivierten Handeln das in einer schnelllebigen und komplexen globalen Welt notwendig ist bei Veränderungen sondern funktioniert nur bei klaren und konkreten Vorgaben.
3. Veränderungen als „Einmalprojekt“ sind wie Diäten – sie wirken nur kurz und führen zu Rückfällen. Langfristige Veränderung funktioniert nur wenn es als **permanenten Prozess** etabliert wird und in der DNA des Unternehmens verankert wird.
4. Wir alle reagieren auf belehrende Worte wie Kinder in der Pubertät – abweisend! Verhaltensänderung erreicht man nur durch Vorleben – **„Walk the Talk“**
5. Wir versuchen Menschen oft über Zahlen wie Umsatzzuwachs, mehr gewinn, etc. zu motivieren – aber das funktioniert selten. Wirklich mobilisieren nur **interessante Visionen und Werte**.
6. Veränderung muss vom Chef kommen, aber glaubwürdiger ist es wenn sie die Notwendigkeit von Kollegen, Freunden die sie schätzen bestätigt bekommen. Nutzen sie die **informellen Netzwerke** in Unternehmen!
7. Oft erwartet man Veränderung und bedenkt nicht das die Organisationsform sehr hierarchisch und unflexible ist. Veränderung benötigt auch eine dynamische und **flexible Organisationsform**. Oder haben sie schon mal jemanden in einer Ritterrüstung Lambada tanzen sehen?
8. Das gleiche gilt für Prozesse, Entscheidungen und Pläne – auch sie benötigen müssen rasch angepasst werden können

9. Und last but not least....**Körperliche Bewegung** zur Unterstützung der geistigen Bewegung. Passen sie ihr Büro und Meetingumfeld an. Nicht umsonst sind viele wichtigen Entscheidungen bei Spaziergängen gefallen.

10. **Tun, tun, tun.....**

In all meinen unzähligen beruflichen und privaten Veränderungsprojekten durfte ich viel Lehrgeld zahlen aber auch lernen das es immer wiederkehrend Muster gibt und die Erfahrung der Vergangenheit neben der nötigen Gelassenheit auch dazu geführt hat das ich zielführende Instrumente zur Navigation durch die Untiefen der Veränderung entwickelt habe.