

[Subscribe](#)[Past Issues](#)[Translate](#)

HIRT&amp;FRIENDS EXECUTIVE BRIEFING No. 25

[View this email in your browser](#)

# HIRT&FRIENDS EXECUTIVE BRIEFING



## Taten, statt heißer Luft

Wie Sie zu messbar besseren Managementergebnissen kommen

### Das Wichtigste in Kürze

Worauf es ankommt, wenn Sie etwas bewegen wollen:

- Schlüsselpersonen überzeugen
- Hoher geschäftlicher Nutzen für die Organisation
- Klare Ziele und Messgrößen
- Unterstützung von der Spitze
- Maximale systemische Unterstützung der neue Verhaltensweisen
- Klare Verantwortlichkeiten
- Durchhaltevermögen und die Fähigkeit Rückschläge konstruktiv zu verarbeiten

Die Punkte im einzelnen:

### Schlüsselpersonen überzeugen

Sie müssen Schlüsselpersonen überzeugen, die dann als positives Vorbild für andere dienen. Aus meiner Erfahrung zählen Taten mehr als Worte. Wenn eine Reihe von Schlüsselpersonen im Unternehmen ihr Verhalten ändert, hat das hohe Auswirkungen auf

die gesamte Organisation.

Menschen verändern sich nur, wenn sie den Eindruck haben, dass sie daraus handfeste persönliche Vorteile ziehen. Daher geht es darum, dass sie sich in die Schuhe der Schlüsselpersonen versetzen und sich überlegen, wie Sie diese zur Verhaltensänderung bewegen. Menschen haben sehr unterschiedliche Ziele und Motivatoren. Daher kann auch dieser Motivationsprozess immer nur individuell stattfinden.

Worum geht es diesen Menschen? Geld, Macht, Aufstiegsmöglichkeiten, Position und Titel, Anerkennung, sozialer Status, Gefolgschaft anderer, Verbindung mit einer prestigeträchtigen Organisation, persönliches Wachstum und Weiterentwicklung, Freude an Leistung und erzielten Ergebnissen, Wunsch anderen zu helfen, andere zu führen und zu organisieren, Sinn in ihrer Arbeit zu finden, ihren Werten treu zu bleiben, einen Unterschied in der Welt zu machen, an einer wichtigen Aufgabe mitzuwirken, andere zu beeinflussen?

Welche dieser Motivationsquellen können Sie ansprechen? Wie können Sie die Rahmenbedingungen so verändern, dass es für die Schlüsselpersonen in ihrem Eigeninteresse logisch, ja sogar zwingend, ist ihr Verhalten zu verändern, weil sie damit ihre eigenen Ziele besser erreichen können?

### **Hoher geschäftlicher Nutzen für die Organisation**

Abgesehen davon, dass die Veränderung einen hohen persönlichen Nutzen für die beteiligten Menschen haben muss, muss sie auch einen hohen geschäftlichen Nutzen für die Organisation haben. Es ist wichtig, diesen Nutzen und die Dringlichkeit seiner Herstellung klar herauszuarbeiten.

### **Klare Ziele und Messgrößen**

Welche geschäftlichen Ziele sollen durch die verbesserte Leistung der Organisation erreicht werden und warum ist das wichtig? Woran werden wir erkennen, dass wir diese Ziele erreicht haben und, noch wichtiger, dass wir Fortschritt in die richtige Richtung machen? Ohne eine eng getaktete Fortschrittmessung und entsprechende zeitnahe Anpassungsmaßnahmen, kann nichts erreicht werden.

### **Unterstützung von der Spitze**

Ohne die konsequente Unterstützung des Veränderungsvorhabens durch wichtige Manager der Organisation können Sie es vergessen. Eine Ihrer zentralen Aufgaben besteht daher darin, die Unterstützung durch mächtige Manager sicherzustellen und über das gesamte Veränderungsprojekt aufrechtzuerhalten.

**Maximale systemische Unterstützung der neue Verhaltensweisen**

Stellen Sie sicher, dass alle Bedingungen optimal darauf abgestimmt sind, die gewünschten Verhaltensweisen zu unterstützen. Beachten Sie dabei alle Elemente ihrer Organisation, insbesondere ihre eigene Vorbildwirkung und die der anderen Führungskräfte, aber auch Ihre Leistungsmanagement-, Feedback-, Controlling- und Belohnungssysteme. Ziehen diese alle in die selbe Richtung? Werden die neue Verhaltensweisen mit angemessenen Instrumenten und Systemen unterstützt? Werden die Mitarbeiter in den neuen Verhaltensweisen angemessen geschult? Verfügen Sie über die richtigen Mitarbeiter für die neuen Verhaltensweisen?

**Klare Verantwortlichkeiten**

Stellen Sie von Anfang an sicher, dass glasklar ist, wer wofür verantwortlich ist und bleiben Sie konsequent, wenn jemand seine Aufgaben nicht erfüllt oder seine Versprechen nicht hält. Fassen Sie nach, sprechen Sie es an, notfalls eskalieren Sie zu den „Mächtigen“.

**Blut, Schweiß, Mühsal und Tränen**

Machen Sie sich von Anfang an klar, dass es auf dem Weg zum Erfolg, Siege und Niederlagen geben wird. Stellen Sie sich und Ihre Unterstützer darauf ein, dass Durchhaltevermögen und die Fähigkeit Rückschläge konstruktiv zu verarbeiten, für den Erfolg entscheidend sind.

Ich wünsche Ihnen alles Gute bei der Umsetzung.

Ihr

Dr. Michael Hirt

---

Ein **kostenloser, monatlicher Newsletter, der Managern praxisnahe und schnell umsetzbare Maßnahmen** zur Leistungs- und Ergebnissteigerung, auf der Grundlage der Beratungsansätze, Bücher und Seminare von Dr. Michael Hirt, bringt. Unter [www.hirtandfriends.at](http://www.hirtandfriends.at) haben Sie Zugriff auf das Newsletterarchiv und zahlreiche weitere kostenlose Ressourcen. Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Umsetzung!

**Dr. Michael Hirt**





Forward



Share



+1



Share



Tweet

© 2017 HIRT&FRIENDS GmbH. Wir erteilen die Erlaubnis zur Weiterleitung und zur Verwendung der Inhalte unter Angabe der Quelle.

*Copyright © 2015 HIRT&FRIENDS GMBH, All rights reserved.*

[unsubscribe from this list](#) [update subscription preferences](#)