

experience the future

**CLUB
MAGAZIN**
zum
Innovationsfestival



MARKETING CLUB
STUTTGART-HEILBRONN



INNOVATIONS- UND CHANGE-PROZESSE

INTERVIEW MIT EINER MI

Seit mehr als zwanzig Jahren bin ich als Psychologe in Unternehmen tätig. Ich trainiere Führungskräfte, energetisiere Teams und emotionalisiere Strategiethemata – ein hoch spannender Bereich mit immer neuen Herausforderungen. Ich durfte große Merger im Change-Prozess begleiten, aufgebrachte Teams im After-Sales-Bereich mit Handlungsstrategien und dem richtigen Mindset ausstatten und dafür sorgen, dass die Integration von Start-up-Denken in erfolgsverwöhnten Konzernhabitus gelingen konnte.

In all den Jahren mit zahlreichen Entwicklungen und Trends ist eines immer deutlicher geworden: Es geht am Ende immer um den Menschen, um dich selbst, darum, deine ureigene und hoch individuelle Strategie, um das Leben privat und beruflich zu meistern.

Lern dich kennen, versteh, wie du tickst, wie du interagierst, wo du dir etwas vormachst, und vor allem finde heraus, was dich wirklich begeistert und antreibt. Die Erfolgsstrategie lautet: Suche das offene Miteinander. Fühl dich als Abenteurer, der in andere Welten aufbricht. Denn am Ende ist Begegnung nichts anderes. Wir Menschen sind uns eben gleichsam Buch, Gemälde und Spiegel.

Wenn wir uns auf diesen Prozess offen und neugierig einlassen, geschieht etwas Spannendes: Wie von selbst sinkt der Druck, den die Unvorhersagbarkeit der Welt um uns herum auslöst.

Mir ist bewusst: Wer verantwortungsvoll mit unternehmerischen Entscheidungen umgehen möchte, will seine Entscheidung begründen und damit rational verantworten können. Aber alles wirkt zunehmend schwieriger, komplexer, geradezu chaotisch. Die Informationsflut tut ihr Übriges. Die Last der Welt auf unseren Schultern scheint uns zu lähmen. Aus Klarheit wird Zwielficht. Zusammenhänge sind kaum mehr vorhersehbar. Akronyme

wie VUCA und BANI stellen die Führungsetagen der Unternehmen vor immer gewaltigere Aufgaben.

In uns allen wohnt ein tiefes Bedürfnis nach Sicherheit und damit der Vorhersagbarkeit der Ereignisse in unserem Leben. Wir wollen und müssen selbstwirksam sein. „Kontrollüberzeugung“ ist das Zauberwort.

Sind wir gezwungen diesen Wunsch angesichts dieser neuen Welt aufzugeben? Wir brauchen eine Idee, einen Ansatz. Innovation! „KI!“, schießt es mir in den Sinn. „Lasst uns eine KI fragen!“ – Ein guter Gedanke. Gespeist aus all den digitalen Inhalten, die uns weltweit zur Verfügung stehen. Aber wie verbindlich, wie sicher und umfassend ist das, was wir in der digitalen Sphäre angesammelt haben? Wie gesichert sind die Patterns, die Muster und Antworten, die eine KI auf unsere Fragen generiert? Und das grade mal mit nur 70 Jahren Erfahrung?

Mir reicht das nicht. Wir brauchen etwas, was viel tiefer geht, viel umfassender ist und am besten seit Menschengedenken erfolgreiche Lösungsansätze generiert. Dann kam mir die Idee!

Ich interviewe und befrage eine MI.

Auf Herz und Nieren.

Direkt und schonungslos.

DIPL. PSYCH. JOACHIM WIEMERS IM GESPRÄCH MIT EINER MENSCHLICHEN INTELLIGENZ

Vielen Dank, dass Sie zu diesem Gespräch bereit sind. Die Welt verändert sich immer schneller. Veränderungsbereitschaft wird immer wichtiger. Mich interessiert brennend, wie Sie damit umgehen. Was ist Ihre Strategie?

Ich bin immer sehr gut damit gefahren, eher konservativ zu agieren. Ich behalte erfolgreiches Verhalten bei und verlasse mich auf mein eingespieltes Team, das schon abschätzen kann, ob Veränderung wirklich notwendig ist. Zugegeben, aktuell wird das immer herausfordernder, weil das Feedback auf meine Entscheidungen immer schneller und schonungsloser passiert. Oft leider nur mit vollem Fokus auf die negativen Aspekte.

Ihr Team scheint eine wichtige Rolle zu spielen. Wie ist Ihr Team aufgebaut? Wie können wir uns das vorstellen?

Wir stehen für Effizienz. Sehen Sie, mein Team macht im Hintergrund einen super Job und erledigt ungefähr 90% aller Aufgaben, ohne dass ich eingreifen muss. Wir haben unsere Prozesse über die Jahrtausende hervorragend optimiert. Alles, was ich verinnerlicht habe, kann ich blitzschnell umsetzen, und das mit energetisch geringem Aufwand. Sie merken, wir sind hochmodern. Mein Energieverbrauch ist viel geringer als derjenige der Serverparks einer KI.

Sie sprechen von Tempo und Energieverbrauch. Wann zieht das Tempo an? Steigt in diesem Fall auch Ihr Energieverbrauch?

Etwas auf den Prüfstand zu stellen und Dinge neu zu bewerten, bedeutet unglaublich energieintensive Veränderung. Neue Prozesse zu implementieren, ist mühsam und anstrengend. Das

bremst leider aus und sollte nur passieren, wenn es wirklich notwendig ist. Wir sind sonst erheblich schneller und effizienter. Hohes Tempo heißt: Bewährte Muster laufen mit wenig Energieverbrauch ab. Energieintensiv wird es, wenn etwas „auf den Prüfstand“ muss. Am Ende ist ein sinnvoller Mix entscheidend, denn natürlich ist es verführerisch, vor allem mein Team im Hintergrund machen zu lassen.

Wann wäre aus Ihrer Sicht Veränderung denn sinnvoll? Wann würden Sie gewissermaßen mitgehen?

Wenn Sie mich so fragen ..., ich muss wissen, warum. Der Grund muss plausibel und nachvollziehbar sein. Zunächst muss aber mein Team irritiert sein und auf Faktoren treffen, die sich nicht ohne Weiteres in unser bewährtes Muster integrieren lassen. An dieser Stelle bin ich leider auch etwas „Diva“. Wenn Sie es hier übertreiben, kann ich auch mal dichtmachen und geh gewissermaßen mit dem Kopf durch die Wand. Veränderung ja, aber in Maßen. Grundsätzlich gilt aber: Wenn Sie es schaffen, mich von etwas zu begeistern, bin ich voll dabei. Das wirkt wie Dünger. Dann geht es um ein Vielfaches einfacher und schneller.

Brauchen wir nicht Innovation und neues Denken? Wie gelingt es Ihnen, neue Herausforderungen zu meistern? Was sind aus Ihrer Sicht die Erfolgsfaktoren?

Wenn ich mich sicher fühle, kann ich mich öffnen. Im Austausch mit anderen gewinne ich die besten Impulse – meine Wissensnetze –, um neue Aspekte zu erweitern. Sie müssen sich das so vorstellen: Begegnen sich zwei Menschen, treffen zwei Welten aufeinander. Das kann sehr be-

reichernd sein, setzt aber voraus, dass sich beide nicht bedroht fühlen. Das Umfeld muss stimmen, und neues Verhalten muss durch Wiederholung und positive Erfahrung wieder vom Team im Hintergrund übernommen werden können.

Wie kann man das sicherstellen? Wie kann man das fördern?

Seien Sie vor allem authentisch, und lassen Sie mir meinen Freiraum. Kontrollüberzeugung und Selbstwirksamkeit lasse ich mir nicht nehmen. – Na ja, und ich muss mich natürlich auch einlassen wollen. Aber davon gehe ich jetzt mal aus.

Wo sehen Sie die Gefahren in der viel diskutierten aktuellen Entwicklung?

Ein Problem für mich ist tatsächlich die Menge an Information, die mich als Geschäftsmodell immer an meiner Achillesverse erwischen will. Alles wird mir dramatisch und höchst besorgniserregend vermittelt. Es war für mich immer überlebensnotwendig, auf schlechte Nachrichten besonders empfindlich zu reagieren. Ich kann dann nicht anders und gerate in eine Art Sog. Das Problem kennen Sie vielleicht unter dem Begriff Doomscrolling (Anmerkung: Suchtpotenzial bei Social-Media-Posts).

Sind Sie eher anfällig, oder verstehen Sie sich als resilient?

Ohne echte Resilienz wäre ich nicht so weit gekommen. Ich bin schon sehr robust, was übrigens manchmal meiner Veränderungsbereitschaft im Weg steht (lacht). Heutzutage muss ich bewusster entscheiden, was ich meinem Team zumute und was ich besser einfach ignoriere. Sie erinnern sich, 90% wirken bei mir unbewusst. Eine wirklich leistungsstarke Abteilung arbeitet aber nun mal unbewusst, was zu erheblichen Störungen im Betrieb führen kann.

Wie gesichert sind Ihre Erkenntnisse? Worauf berufen Sie sich?

Ich habe mehr als 300.000 Jahre Erfahrung. Seitdem sammle ich, was sich bewährt hat, und sortiere entsprechend aus, was nicht von Erfolg gekrönt war. Das ist ein starkes Fundament. Flexibilität gewinne ich durch meine epigenetische Trickkiste. Mehrere Generationen vor mir packen so noch mal ein Gewinnerpaket obendrauf. Es wird viel gejamert, aber ehrlich gesagt, hatten wir nie alle Kausalketten offen vor uns liegen. Um hier dennoch erfolgreich zu sein, habe ich mein Bauchgefühl und meine Intuition entwickelt.

Starkes Argument. Aber Sie sprechen von Generationen. Wie passen Sie sich dem Tempo an, das aktuell vorherrscht?

Ich schalte mich vermehrt ein. Achte auf alles, was ich meinem Team zumute. Suche die Begegnung mit anderen und versuche, von den Besten zu lernen. Es gibt zahlreiche, hocheffektive Verfahren, die ich entwickelt habe. Ich nenne das meine psychologischen Prinzipien. Ich konnte nie alles überschauen. Unbekannte gab es immer. Ich gestehe mir heute mehr Fehler zu als früher. Fehler sind sehr wertvoll. Auch das musste ich mir erst eingestehen. Und das Beste ist, dass man die nicht alle selber machen muss.

Liebe Menschliche Intelligenz, ich hatte ein kurzes Interview versprochen. Vielen Dank für Ihre Zeit und die Bereitschaft, mir so viel Energie zu widmen.

Gerne.



Joachim Wiemers entfesselt seit mehr als 20 Jahren das Potential der Menschen in Unternehmen. Als Diplom Psychologe hat er Merger großer Unternehmen im Change Prozess begleiten dürfen, Führungsebenen trainieren und Teams zusammenschweißen können.

Seine große Erfahrung in der Live-Kommunikation als Kreativdirektor, Storyteller, Dramaturg, Filmproduzent, preisgekrönter Showkonzeptionist und Regisseur runden die Möglichkeiten seiner bunten Toolbox perfekt ab.

Mit seinen Auftritten als Keynote Speaker zu den Themen Gehirn, Emotion, Team und KI ist er europaweit unterwegs.

DIPL. PSYCH.
JOACHIM WIEMERS
Moderation Innovationsfestival



Einfach und günstig!



Der Online-Service zum Druck und Versand...

Sie schreiben – wir übernehmen den Rest.



Tel. 0711 7205 3636
info@bwpost.net
www.bwpost.net