

## Führung nach dem Ende des Change-Managements

⌚ 31. Januar 2020 ⚑ Stephan Lamprecht ⚑ Anders arbeiten, Change Management ⚑ 0



An den Themen Wandel und Change-Management haben sich unzählige Autoren abgearbeitet. Ihre Werke drehen sich stets um die gleichen Fragen. Beispielsweise, wie eine Organisation den Wandel am besten einläutet. Oder wie Change-Projekte alle Beteiligten erreichen und umgesetzt werden. Eine Frage bleibt dabei aber unbeantwortet. Braucht es überhaupt noch Change-Management? Gibt es irgendeine Branche oder ein Unternehmen, in denen der Wandel nicht längst angekommen ist?

René Esteban bezweifelt, dass Ausführungen zum Change-Management heute noch nützlich sind. Schließlich haben dessen Methoden eine ganze Reihe von Jahren auf dem Buckel. Sein „Do Epic Stuff“ richtet sich an Führungskräfte im Zeitalter nach dem Change-Management.

### Drei wichtige Grundannahmen

Gleich im Vorwort stellt Esteban seinen Ansatz auf ein Fundament aus drei Thesen.

### NEUSTE BEITRÄGE

Führung zukunftsfähig gestalten – mit Haltung!

Führung nach dem Ende des Change-Managements

10x mehr erreichen

Führen mit mehr Orientierung

Besser führen und arbeiten, das limbische Erbe richtig nutzen

### NEUSTE KOMMENTARE

dxsjnqhiwc bei Schreiben und Zeichnen am Flipchart

dtqbchdnch bei Schreiben und Zeichnen am Flipchart

jmqdpklukq bei Schreiben und Zeichnen am Flipchart

Alessia bei Spitzensport als Lehrbeispiel für Manager

Johanna Plum bei Wie interkulturelle Teams virtuell geführt werden

### SCHLAGWÖRTER

1. Wer die besten Mitarbeiter für sich gewinnen will, muss mehr Sinn und Anreize bieten als eine Rolle in einem Wandlungsprozess zu spielen.
2. Für den unternehmerischen Erfolg sind Teams mit hochmotivierten Mitarbeitern, die gemeinsam auf ein großes Ziel hinarbeiten, entscheidend. Diese großen Ziele nennt er „Epic Stuff“, und um den geht es ja in seinem Buch.
3. Führungskräfte müssen den Mitarbeitern Inspirationen liefern, um sie auf dem Weg zu diesem einen Ziel zu begleiten. Dies ist der „Inspired Focus“.

ACHTSAMKEIT AGILITÄT

ARBEITSRECHT

CHANGE-PROZESSE

CHANGE MANAGEMENT

CHEF CHINA

COACHING

DEMOGRAFIEWANDEL

DESIGN THINKING

DIGITALISIERUNG

DISRUPTION

EMPLOYER BRANDING

EXISTENZGRÜNDUNG

FAMILIENUNTERNEHMEN

FÜHRUNG GENERATION X

GENERATION Y

GESUNDHEITSMANAGEMENT

HR-MANAGEMENT

INNOVATIONEN

KLEINBETRIEBE

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

MANAGEMENT

MARKENBILDUNG

MARKENFÜHRUNG

MARKETING MILLENNIALS

MITTELSTAND

NACHHALTIGKEIT

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

PERSONALENTWICKLUNG

Demnach hat das Change-Management tatsächlich ausgedient. Kurzum: Mitarbeiter werden durch Sinn und Zweck ihres Tuns motiviert, nicht durch andere Meriten oder Boni. Seine Kritik am hergebrachten Change-Management lautet, dass es hier an der Wertschätzung für Vergangenes mangelt. Ein Gesichtspunkt, der nicht von der Hand zu weisen ist.

## Epic Stuff mit Kultur, Wertschätzung und Kommunikation

Aber wie schafft man jetzt die „großen Ziele“, den „Epic Stuff“? Dazu hat René Esteban eine Reihe von Gesprächen mit Führungspersönlichkeiten zahlreicher großer und kleinerer Unternehmen geführt. Auf dem Weg zu Erreichung der großen Ziele spielen die Schaffung einer Unternehmenskultur und das Vorleben ihrer Werte eine wichtige Rolle. Der Autor betont die persönliche Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden. Physische Gesten und Erfahrungen wiegen hier stärker als jede Kommunikation per E-Mail oder WhatsApp.

Notwendig ist es auch, klar und einfach zu kommunizieren. Dies sind nur einige der Empfehlungen, die auf knapp 260 Seiten ausgesprochen werden. Esteban setzt Impulse, ermutigt und begleitet den Leser auf dem Weg zu einer modernen Form der Führung. Dabei nimmt er sich oft wohltuend zurück, dank der zahlreichen Gespräche, die er mit anderen Führungskräften geführt hat. Der Leser gewinnt den Eindruck, nah an anderen Unternehmen und deren Firmenkultur dran zu sein.

**Management-Journal-Fazit:** „Do Epic Stuff“ ist eine inspirierende und kurzweilige Lektüre. Die Darstellung lebt nicht nur davon, dass sie einen Kontrapunkt zur Erläuterung des Change-Managements setzt, sondern ebenfalls von den unterschiedlichen Eindrücken und Erfahrungen der Interviewpartner des Autors.

# Do Epic Stuff



LESEBARKEIT	10.0 /10
NUTZWERT	10.0 /10
ANSPRUCH	10.0 /10

## PROS

- neue Perspektiven
- viele Erfahrungsberichte

 [BESTELLEN BEI MANAGEMENTBUCH.DE](#)

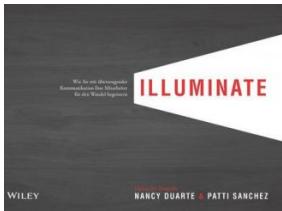


CHANGE MANAGEMENT

VORHERIGER ARTIKEL

NÄCHSTER ARTIKEL

## ÄHNLICHE ARTIKEL



Handlicher Werkzeugsatz für

Überzeugend kommunizieren -

Über Macht nachdenken - sie

PERSONALMANAGEMENT

PERSONALSUCHE

PSYCHOLOGIE

RECRUITING

SELBSTMANAGEMENT

START UP

STRATEGIE

TEAMARBEIT

TED-TALKS

UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION

UNTERNEHMENSKULTUR

UNTERNEHMENSSTRATEGIE

ZEITMANAGEMENT

HINTERLASSE JETZT EINEN KOMMENTAR

## Kommentar hinterlassen

E-Mail Adresse wird nicht veröffentlicht.

Kommentar

Name\*

E-Mail\*

Webseite

Mit der Nutzung dieses Formulars erklären Sie sich mit  
der Speicherung und Verarbeitung deiner Daten durch  
diese Website einverstanden. \*

KOMMENTAR ABSCHICKEN

KONTAKT/IMPRESSUM

DATENSCHUTZ