

PassionNote von Thomas Gambichler, #UNBUYABLE

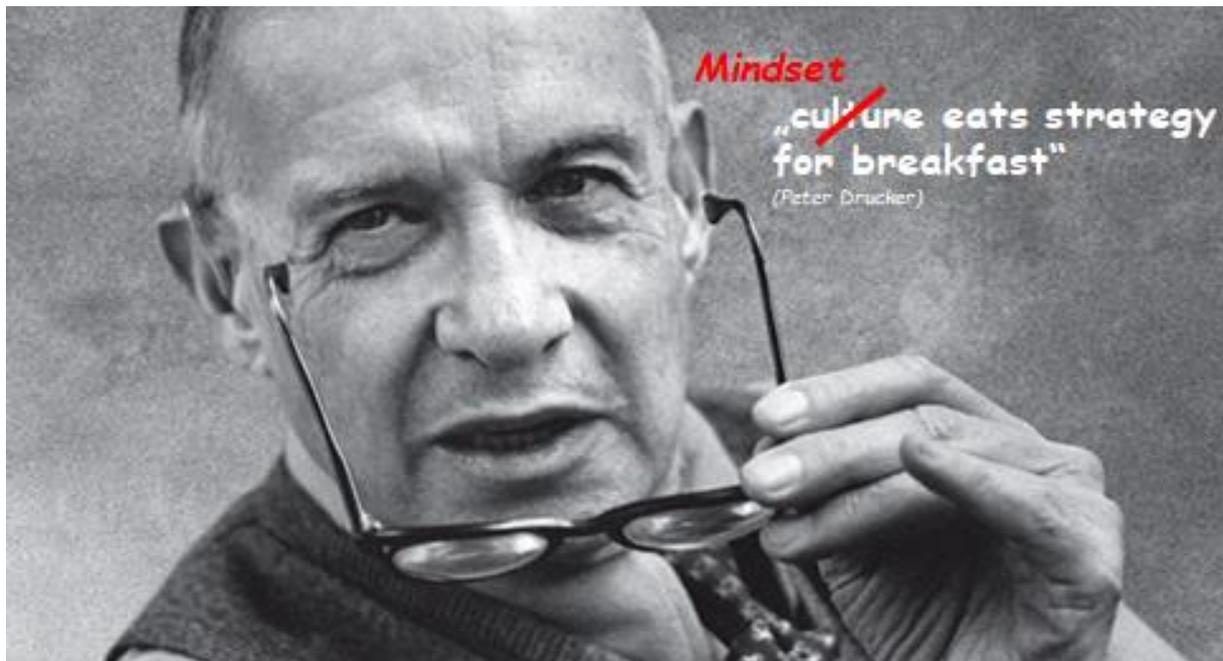
Mit seiner PassionNote „Kultur 5.0 - Leadership und Mindset in der Transformation“ reflektiert Thomas Gambichler auf überraschende, inspirierende und leidenschaftliche Art und Weise seine Erfahrungen. Eine PassionNote, die frische Fragen aufwirft und überraschende Antworten anbietet und den Zuhörer zu seiner **Digitalisierungsformel $L^3 \times V^3 \times M^3$** führt: Ein Muss für „Andersmacher“, für Menschen mit Mut und Macher-Mentalität und solche, die es werden wollen. Doch wie kommt man dahin? Welche Empfehlungen gibt er fürs „Andersmachen“? Wie geht man mit dem Perpetuum Mobile des Wandels um, dem Dreiklang aus verstören, vertrauen, verändern? Warum ist Taubenfüttern 4.0 der falsche Ansatz für die Transformation? Was sind Tornado-Talente und warum brauchen wir sie zukünftig? Was hat es auf sich mit der Bürokratie des Komplizierten? Was können wir von Winnetou lernen? Warum ist „Communitire“ eine Kernkompetenz der Zukunft? Wie können wir die Digitalisierungsformel des Wandels für uns selbst und unser Unternehmen nutzen? Eine PassionNote, die ein leidenschaftliches Plädoyer ist für Mut-Macher und Vor-Denker - für jeden, der etwas bewegen will.

Thomas Gambichler ist Gründer von #UNBUYABLE - Die Erlebnismacher. Kommunikation und unkaufbare Kundenerlebnisse. Zugleich ist er Marketingleiter in einem internationalen IT-Unternehmen und bringt mehr als 25 Jahre Erfahrung und Leidenschaft für Kommunikation, Live-Erlebnis und Business-Networking mit: Unter anderem in Branchen wie Umwelt und Energie, Chemie, Tourismus sowie Informationstechnologie. Sein Motto: Nur wer sich bewegt, bewegt etwas. Er ist außerdem Initiator und Macher des Digital Leader Awards. Immer haben ihn die Leidenschaft fürs Machen und Erleben geleitet, die Lebendigkeit von Werten und Kultur in Unternehmen inspiriert, Vertrauen, Kreativität und Mut bei dem, was er macht, angetrieben.

Kultur 5.0

Leadership und Digital Mindset in der Transformation

copyright by #UNBUYABLE, Thomas Gambichler

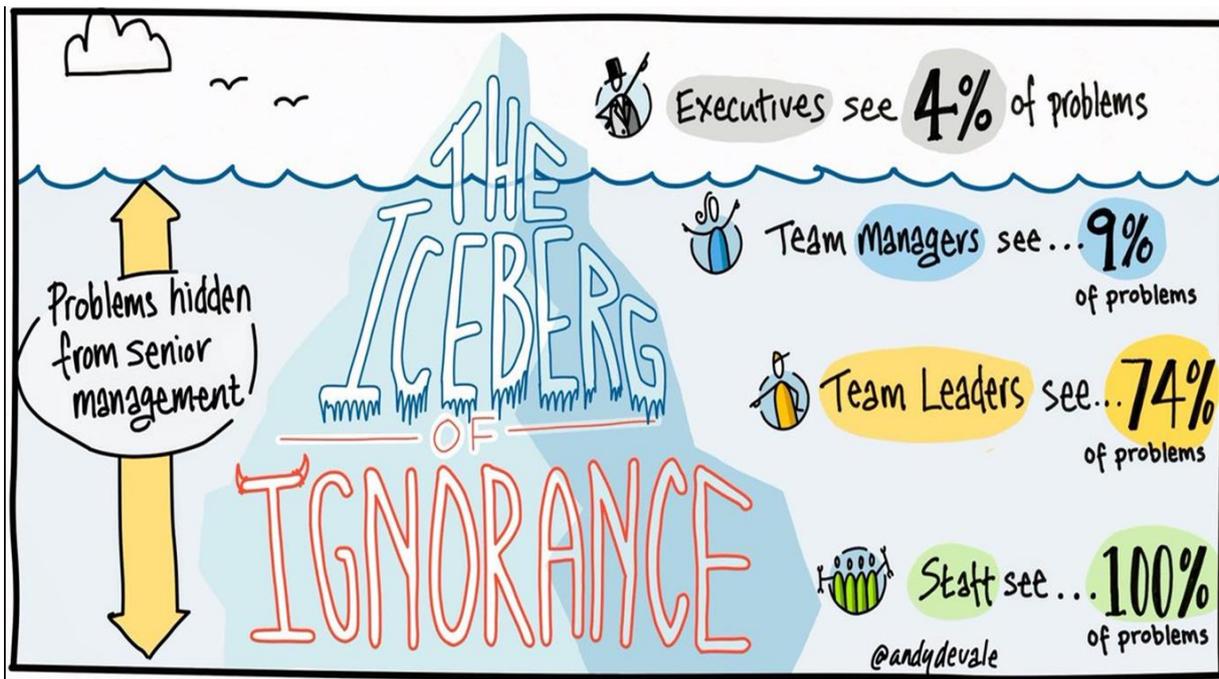


Worüber reden wir?

Taubenfüttern 4.0
Der Kopf ist rund
Schluß mit „Made in Germany“
Reden ist Gold, Schweigen ist Silber
Unkaputtbar
Tornado-Talente
Wahrheit über Mindset
Leadership und die Bürokratie des Komplizierten
Von Winnetou lernen
Die Digitalisierungs-Formel
Empfehlungen zum „Andersmachen“?



„Man muss die Menschen mitnehmen“ heißt es in der Digitalisierung allenthalben; doch ist das nicht schon wieder der falsche Ansatz? Es klingt nach „verordnetem, gemanagtem Wandel“. Der eigentliche Treiber des Wandels ist und muss sein: Der Mensch in der Organisation. Ich sage „No Change by Management - Change by Followship“. Denn in den meisten Unternehmen gibt es den „Iceberg of Ignorance“ ...



Und was brauchen wir dafür? Einfach nur unseren Kopf - die richtige „Denke“, Haltung, Mindset eben.

User Meetings Chart
 Konferenzen Warehouse
 Umsetzung Ressourcen
 Herausforderung Zeitplan
 Pflanzzeit Entschlossenheit
 ERP Module System Programmierung
 Business Software Administrator
 Termine Motivation
 Beratung IT Projekte
 Teamgeist Realisierung Deadline
 Consultant Lösungen Blueprint
 Wissen Verwaltung Budget Auswertung
 Lastenheft Projektarbeit
 Brainstorming Wille ERP-System
 Feedback Kommunikation
 Dokumentation
 Projektleiter Berater
 Kreativität Neues
 Entwicklungskraft

„Der Kopf ist rund damit das Denken die Richtung ändern kann.“

(Francis Picabia)

Am Ende des Tages bringt das, was unter der Wasseroberfläche liegt, das Schiff zum Kentern (Sie alle kennen den vielfach zitierten Eisberg, der unter Wasser viel größer und gefährlicher ist); es gilt also, die Perspektive nachhaltig zu verändern, ernsthaft zu beginnen, die Dinge mal andersherum zu betrachten, Followship zu erzeugen, sich selbst zu verstören. Dafür braucht es Mut! Und einiges mehr...

Bevor ich auf die zentrale Bedeutung von Vertrauen für den Kulturwandel und die Veränderung der Unternehmenswirklichkeit komme, möchte ich auf einen weiteren Aspekt abheben für die nachhaltige Weiterentwicklung von „Kopf und Kultur“, für einen wirklich transformationsfähigen Mindset.



Schluß mit
Made in Germany

Beispiel Möbelindustrie:



Ich fordere für Deutschland ein neues Gütesiegel: „Innovated in Germany“ - weg vom klassisch ingenieursgetriebenen Denken der Perfektion, der Beherrschung des Komplizierten. Deshalb sollte der Claim hier anders lauten: „Für mich geht es um Innovation im Detail“. Ein weiteres Beispiel ist „Optimieren ums Verrecken“.

Wie weit ist es her mit „Innovated in Germany“? (Quelle: Studie von Capgemini 2017)

„Kultur ist entweder das größte Hindernis oder aber der stärkste Beschleuniger digitaler Transformation wie auch Innovation.“

„Große Wahrnehmungskluft zwischen Top-Management & Mitarbeitern“

„ ... die Unfähigkeit von Führungskräften, eine klare digitale Vision zu vermitteln ... und das Fehlen von beispielgebenden Mitarbeitern“

„Kultur ist entweder das größte Hindernis oder aber der stärkste Beschleuniger digitaler Transformation wie auch Innovation.“

Und **dann** kommt in Deutschland noch erschwerend hinzu, das immer noch das Denkmuster verankert ist „Reden ist Silber, Schweigen ist Gold“ - damit muss endlich umfassend Schluss sein! Und hier bringe ich gern das Beispiel „Kürzlich mein Gespräch mit einem Entscheider in der ach so führenden „Made in Germany-Maschinenbauindustrie“ ...

Reden ist Gold, Schweigen
ist Silber

... oder das Umdrehen der Realität

oder ...



Wann geht uns in Deutschland die Asche aus?

Welche besondere Relevanz hat nun das Thema Vertrauen in diesem ganzen Kontext? Dahinter stehen zwei Bilder für mich: „Das Perpetuum Mobile der Transformation“ und „Das Ei als Sinnbild für Vertrauen“ - das eine ist unendlich, das andere ist unzerstörbar und zerbrechlich zugleich. Vertrauen ist zugleich der Klebstoff von allem, es macht Kunden und Mitarbeiter zu Followern, es macht Entscheider zu **schnellen** Entscheidern ...



Für Vertrauen braucht es Haltung, denn in *Ver-trauen* steckt auch *Sich-trauen* ...

„Vertrauen heißt auch Kontrolle abgeben und das will gelernt sein.“

Was heißt das für Business-Erfolg?

Vertrauen erzeugt *Geschwindigkeit* und macht mutig

Vertrauen beschleunigt Entscheidungen

Vertrauen ermöglicht erst *Veränderungswille* und *permanente Veränderungsbereitschaft*

Doch was für Menschen braucht es dafür? Welche Geister, welche „Denke“ braucht das Land, das Unternehmen? Die Menschen, die es braucht, nenne ich **Tornado-Talente** ...



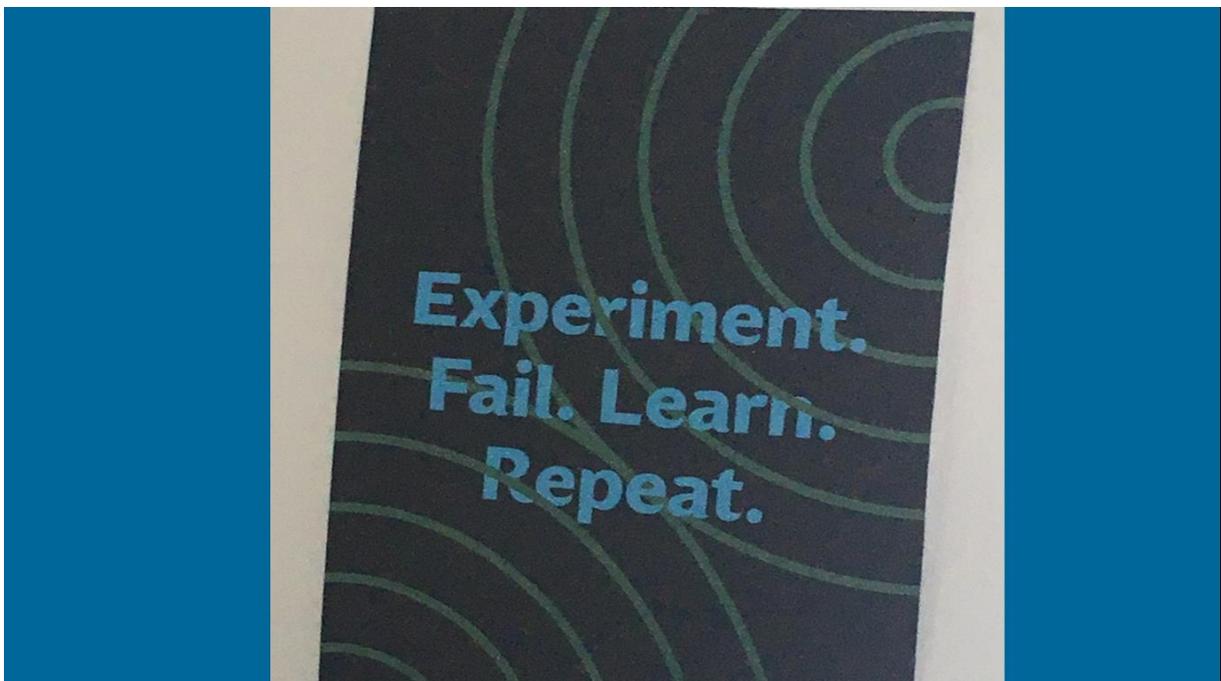
„Sie haben da
eine Lücke
im Lebenslauf.“
„Ja. War geil!“

www.campshantet.de

Oder ...: „Wenn man ein neues Fahrrad will, muss man Regeln brechen“



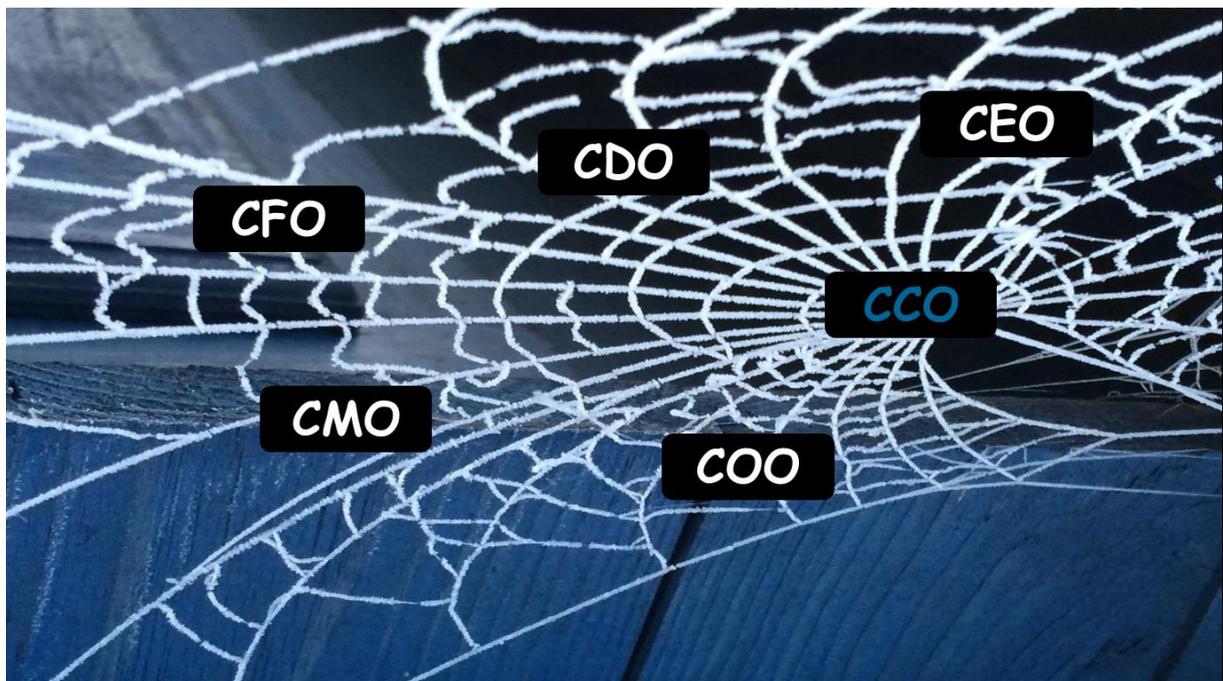
Denn die Wahrheit über Mindset ist:



Fordern Sie Fehlerkultur ein. Scheitern dürfen und Scheitern müssen ist das Mantra des Leaders.

Leadership und die Bürokratie des Komplizierten

Don't manage it - own it! Denn Machen ist wie Wollen, nur krasser. Die um sich greifende „Bürokratie des Komplizierten“ tötet Mut, Kreativität und Leadership.



Unternehmen brauchen künftig den CCO - den Chief Culture Officer ...



... der Leidenschaft entfacht, der Menschen mit Ownership-Potenzial erkennt, der Followship im Unternehmen inspiriert, der Kettenreaktionen erzeugt.

**„Leadership ohne Followship ist ein
Ding der Unmöglichkeit“**

Von Winnetou lernen

Von Winnetou lernen heißt Haltung zu zeigen, keine Feigheit vor dem Feind - doch wer oder was ist der „Feind“ im Unternehmen? Von Winnetou lernen heißt Leidenschaft und Mut einfordern, denn Winnetou war bereits ein „Digital Leader“ - und warum? ...



Old Shatterhand: "Welche Waffe werde ich haben?"

Winnetou: "Den Mut und die Schnelligkeit."

Das alles fasse ich zusammen in meiner Digitalisierungsformel für die Transformation (wird im Vortrag aufgelöst) ...

L³ × V³ × M³