

## Wie Sie erfolgreich Fortschritte in Ihrer Unternehmensentwicklung verhindern

### 12 Thesen

1. Erwarten Sie Veränderungen von allen anderen; stellen Sie aber sicher, dass Sie selbst so bleiben, wie Sie sind.
2. Suchen Sie weiterhin Lösungen für Ihre Probleme dort, wo es für Sie am bequemsten ist.
3. Teilen Sie Ihr Entwicklungsprojekt in viele Verantwortungsbereiche und verhindern, dass die Verantwortlichen miteinander reden.
4. Reagieren Sie mit Unverständnis und abwehrend auf an Sie gerichtetes persönliches Verhaltens-Feedback.
5. Sanktionieren Sie öffentlich sofort jeden Fehler, den Sie während des Veränderungsprozesses erkennen.
6. Ignorieren Sie konsequent die Psycho-Logik menschlichen Verhaltens bei Veränderungssituationen.
7. Erklären Sie ausdrücklich einzelne Personen oder Organisationseinheiten zu Verursachern von Problemen.
8. Halten Sie weiterhin an der Überzeugung fest, dass unbewusste innere Haltungen und dazugehörige Rituale weniger wichtig sind als Zahlen, Daten, Fakten.
9. Idealisieren Sie weiterhin den Mythos vom „kooperativen Führungsstil“.
10. Weigern Sie sich nachdrücklich, Unternehmenskultur, Strategie und Organisationsform als Einheit zu betrachten.
11. Machen Sie das bisherige Rollenverständnis und -verhalten Ihrer Führungskräfte nicht zum Thema.
12. Machen Sie Ihre Unternehmenswerte und Führungsgrundsätze für die Anderen gut sichtbar.