

ROMAN P. BÜCHLER

AUTOR, UNTERNEHMER, TRUSTED ADVISOR FÜR LEADERSHIP,
DIGITALE TRANSFORMATION UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG

DIE NEUE

LEADERSHIP DNA

PRINZIPIEN FÜR EINEN RADIKALEN UMBAU DER FÜHRUNG

 **AKADEMIE FÜR ANGEWANDTE[®]
NEUROWISSENSCHAFT A|F|A|N**

Führung neu denken: Warum Veränderung im Inneren beginnt

Die neue Leadership DNA ist mehr als nur ein weiteres Konzept für moderne Führung. Roman P. Büchler, Autor, Leadership-Experte, Zukunftsstrategie und Business-Sparringpartner, teilt seine Erkenntnisse aus jahrzehntelanger Führungserfahrung und zeigt auf, warum echte Veränderung immer bei uns selbst beginnen muss.

Der Weg zur Führungskraft

Mit 25 Jahren übernahm Büchler seine erste Führungsposition in der öffentlichen Verwaltung. Eine prägende Erfahrung war ein IT-System-Ausfall, bei dem er als junger Führungsverantwortlicher den Medien Rede und Antwort stehen musste – eine Aufgabe, die eigentlich sein Vorgesetzter hätte übernehmen sollen. Diese Situation führte zu einer wichtigen Erkenntnis: Als Führungskraft muss man Verantwortung übernehmen und das Team schützen.

"Menschen sind uns anvertraut"

Büchler betont, dass Mitarbeiter nicht "unterstellt", sondern "anvertraut" sind. Die Aufgabe von Führungskräften sei es, dafür zu sorgen, dass Menschen ihr Potenzial entfalten können. Dies erfordert einen Perspektivwechsel: weg von klassischen Hierarchien, hin zu einem systemischen Verständnis von Organisation.

Vom Kopf übers Herz zur Hand

"Veränderung beginnt im Inneren", betont Büchler. Der Weg zur erfolgreichen Transformation führt dabei vom Kopf übers Herz zur Hand. Erst wenn eine Veränderung emotional verankert ist, wird sie auch umgesetzt. Viele Organisationen scheitern an Veränderungsprozessen, weil sie zu große Schritte auf einmal versuchen oder die emotionale Komponente vernachlässigen.

Das gallische Dorf in der Organisation

Für mittleres Management, das Veränderung "von unten" anstoßen möchte, empfiehlt Büchler die "Gallier-Strategie": Beginnen Sie in Ihrem Bereich mit neuen Führungsansätzen und suchen Sie sich Verbündete. Etwa 35% der Organisation müssen von einer Veränderung überzeugt sein, um weitere 35% mitzuziehen.

Wollen, Können, Dürfen

Eine zentrale Erkenntnis Büchlers: "Wenn ich will, dann kann ich." Oft scheitern Veränderungen nicht am Können, sondern am Wollen. Die Kunst der Führung liegt darin, Menschen ins "Wollen" zu bringen. Wenn jemand will und kann, muss nur noch dafür gesorgt werden, dass er auch darf.

Wichtige Takeaways:

1. Echte Veränderung beginnt immer bei uns selbst - erst dann können wir andere Menschen und Organisationen verändern.
2. Führung bedeutet, Menschen und ihre Potenziale zu entwickeln, nicht sie zu kontrollieren.
3. Erfolgreiche Transformation braucht sowohl rationale als auch emotionale Komponenten - vom Kopf übers Herz zur Hand.
4. Veränderung "von unten" ist möglich, braucht aber eine kritische Masse von etwa 35% der Organisation.