

# Wahre Transformation freisetzen: 4 Schritte, um Organisationen zu einem Outward Mindset zu führen



Dieser Artikel erschien zuerst im [CEOWorld Magazine](#).

Der Begriff „Mindset“ bezieht sich oft auf eine Grundüberzeugung über sich selbst. Aber das ist eine viel zu enge Sichtweise. Der größte Hebel für Veränderungen ist nicht nur eine Veränderung der Überzeugung von sich selbst, sondern ein grundlegender Wandel in der Art und Weise, wie Menschen ihre Beziehungen und Verbindlichkeiten gegenüber anderen sehen und empfinden. Der gegenseitige Einfluss, den Menschen aufeinander haben, hängt davon ab, ob sie eine selbstbezogene, nach innen gerichtete Sichtweise oder eine ergebnisorientierte, nach außen gerichtete Sichtweise haben. In Organisationen eröffnet der Wechsel von einem Inward Mindset zu einem Outward Mindset eine ganz neue Dimension der Zusammenarbeit, Innovation und Reaktionsfähigkeit zwischen Einzelnen, Teams und der Organisation als Ganzes.

Eine Studie von [McKinsey & Company](#) ergab, dass Organisationen, die sich von Anfang an mit den vorherrschenden Mindsets auseinandersetzen, „mit viermal höherer Wahrscheinlichkeit

erfolgreich sind, wenn es um organisatorische Veränderungen geht, als Unternehmen, die diese Phase nicht berücksichtigen.“ Führungskräfte sind für diese Entwicklung von entscheidender Bedeutung: Wenn Führungskräfte zu einem Outward Mindset shiften, laden sie den Rest der Organisation ein, ihnen zu folgen. Wenn eine Organisation mit einem Outward Mindset arbeitet, verlagert sich die Dynamik von individuellen zu kollektiven Ergebnissen und von einem isolierten Erfolg zu vielseitiger Bereicherung, was zu einer weitaus besseren und nachhaltigeren Gesamtleistung führt.

## **4 Schritte, um Organisationen zu einem Outward Mindset zu führen**

Um einen Shift des Mindsets herbeizuführen und einen Wandel in Gang zu setzen, sollten sich Verantwortliche Fragen in vier Schlüsselbereichen stellen. Jeder dieser Bereiche spielt eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der Transformation einer Organisation.

- 1. Stellen Sie Ihre Privilegien in Frage.** Stellen Sie sich Fragen darüber, wie Führungskräfte sich in Ihrer Organisation positionieren. Brauche ich den besten Parkplatz? Den besten Büroraum? Beziehen Sie Ihre Kollegen in diese kritische Betrachtung mit ein. Separieren wir uns durch getrennte Cafeterias oder besondere Gebäudeteile? Können die Vorzüge, die einige wenige genießen, auch anderen zugänglich gemacht werden? Kann man die Merkmale von „Großspurigkeit“ beseitigen? Und: Wenn wir uns selbst großzügig behandeln und bezahlen, sind wir dann auch gegenüber unseren Mitarbeitenden entsprechend großzügig?
- 2. Berücksichtigen Sie die Erfahrungen anderer.** Stellen Sie die Traditionen und Gepflogenheiten in Ihrer Organisation aktiv in Frage. Lassen Sie sich z. B. von Fragen leiten, die dazu führen, dass Sie die Erfahrungen

anderer in Ihrem Unternehmen aufmerksam betrachten. Hinterfragen Sie, wie es ist, ein Mitarbeitender in Ihrer Organisation zu sein. Fühlen sich Ihre Mitarbeiter:innen wertgeschätzt? Fühlen sie sich verstanden? Fühlen sie sich von den Führungskräften respektiert? Welche Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz könnte sie irritieren? Welche Faktoren könnten dazu führen, dass sie sich weniger wertgeschätzt fühlen?

3. **Versuchen Sie, Trennlinien aufzuheben.** Überlegen Sie, welche Maßnahmen hilfreich sein könnten, und stellen Sie Fragen wie diese: Was können wir unternehmen, um anderen zu zeigen, dass wir sie schätzen und anerkennen? Was können wir tun, um die Perspektiven und Anliegen anderer besser zu verstehen? Welche Vorzüge der Führungsrolle gibt es derzeit in der Organisation – und welche davon sind unternehmerisch sinnvoll? Welche dieser Ausprägungen sind für die Organisation nicht hilfreich? Was können wir tun, um die Trennlinien zwischen leitenden Angestellten und anderen im Unternehmen zu verringern?
4. **Bemessen Sie die Veränderungen und bewerten Sie diese neu.** Überlegen Sie schließlich, wie Sie die Auswirkungen dieser Veränderungen messen und die sich daraus ergebenden Erkenntnisse ständig neu bewerten wollen. Was können wir tun, um besser mit den Mitarbeitenden verbunden zu bleiben? Was können wir tun, um sicherzustellen, dass wir Feedback und Vorschläge von Menschen auf allen Ebenen der Organisation sammeln und aufgeschlossen bleiben? Wie können wir uns als Führungskräfte ständig selbst überprüfen, um sicherzustellen, dass wir uns nicht durch unnötige Trennlinien von anderen abheben?

**Verantwortliche: Ändert als erstes**

# **das eigene Mindset. Erst dann können wir den Prozess eines kollektiven Mindsetwandels in der Organisation beginnen.**

Durch diese Fragen erhalten Sie das Know-how und das Verständnis, das Sie brauchen, um als Führungskraft zu einer nach außen gerichteten Sichtweise zu gelangen. Dann sind Sie in der Lage, einen Aktionsplan zu erstellen und den Prozess der Mindsetveränderung in Ihrer Organisation einzuleiten. Die Stärke eines Outward Mindset liegt darin, dass es die Qualität des Vertrauens, der Transparenz und des Zusammenhalts – zwischen Menschen und zwischen Teams – schafft, die Organisationen langfristig zu mehr Wachstum verhilft. Es handelt sich nicht um eine Blitzlösung, sondern um einen ganzheitlichen Ansatz für einen nachhaltigen Wandel. Es geht nicht nur um Verhalten, sondern um den Kern dessen, was wirklich zu herausragender Kreativität und Leistung führt.