

# ***The Change Advantage***

*7 insights every leader needs to navigate and win in uncertainty*

**F L O R I A N  
I L G E N**

*„Veränderung ist nicht einfach, sie zahlt sich aber immer aus!“*

Der Satz ist einfach, konfrontierend und gleichzeitig so ehrlich, wie es nur geht.

Ja, es stimmt. Change ist nicht sexy. Punkt!

Egal, was uns erzählt wird. Selbst in meinem Talk. So direkt bin ich. Veränderung geht immer mit Arbeit einher. Die kostet Zeit, Nerven und Energie. Aber wenn wir ganz ehrlich zu uns sind... am Ende hat es sich immer gelohnt.

Du erinnerst Dich: Der Muskel wächst nur, wenn wir die Fasern zerstören. Klar, nach ein bis zwei Tagen tut alles weh, wir haben einen ordentlichen Muskelkater, aber dann spüren und sehen wir es. Der Muskel wächst.

Die wenigsten Businesses wurden erfolgreich, indem immer alles funktioniert hat. Lehrbuchhafte Firmen ohne Phasen der Fehler und Erkenntnisse sind so selten, wie die Nadel im Heuhaufen

Fehler gehören dazu. So wie die Erkenntnis daraus. Und ja, auch der Wachstumsschmerz ist Teil des Ganzen.

Einer meiner geschätzten Mentoren sagte mal zu mir: Reibung ist Weiterentwicklung. Mittlerweile habe ich es verstanden und lebe es.

Veränderung sieht am Anfang nie sexy aus. Erst nach der Implementierung und Umsetzung können wir – vorausgesetzt, wir sind objektiv – erkennen, welchen Nutzen wir in Form von gesparter Zeit, mehr Fokus auf die wichtigen Aufgaben und Vorteilen für die Kunden durch die Veränderung erhalten.

Veränderungen müssen wir MACHEN, um die Vorteile zu erkennen und am Ende auch zu schätzen.

Vorstellen und uns ausmalen, wie es sein könnte, hilft selten.

Das wäre ja so, als wollte ich Skifahren lernen, indem ich ein Buch lese und hoffe, dass ich danach in schönen Böglein den Hang herunterkomme. Ich muss den Hang hinunter. Am Anfang wird es mich aber erst mal auf den Hosenboden setzen, bevor ich die schönen Schwünge fahre, die nicht nur elegant aussehen, sondern auch Spaß machen.

Dann scheint auch die Sonne. Verdient.

Lass uns mit viel Sonne und Lust auf Transformation starten.

## **The Change Advantage**

### **7 insights every leader needs to navigate and win in uncertainty**

In meiner Keynote hast Du bereits drei Säulen des Change Mindsets erfahren. Ich stelle Dir heute vier weitere vor, die für erfolgreiche Veränderung unerlässlich sind.

Lass uns aber noch einmal von vorn beginnen. Vielleicht Erinnerst Du Dich noch an den Talk. A propos ...

#### **1. Selektive Erinnerung**

Früher war alles besser! Das Essen, die Gespräche, das Faxgerät... OK, Spaß muss sein. Wissenschaftler fanden heraus, dass wir Dinge gerne romantisieren und nostalgisieren. Wir erinnern uns tatsächlich falsch und verdrehen unbewusst die Tatsachen. Ist so!

Kein Problem, wenn es sich um das Essen, die Gespräche und andere Dinge der Vergangenheit handelt. Wenn wir uns jedoch in Bezug auf unsere bereits erzielten Erfolge falsch erinnern und vieles vergessen, was wir zuvor erreicht haben, ist das sehr wohl ein Problem.

Deswegen schreiben unter anderem Sales-Mitarbeiter ein Erfolgsjournal. In diesem halten sie täglich fest, was sie bereits erreicht haben. Selbst die kleinen Erfolge werden notiert. Somit können sie sich immer wieder durchlesen und in Erinnerung rufen, was sie schon alles gemeistert haben. Das hilft vor allem vor neuen, größeren Herausforderungen.

Wir können einen sehr starken Merksatz aus diesem Zusammenhang ableiten:

*„Woran wir uns erinnern, bestimmt, wie erfolgreich wir sind!“*

Mein Beispiel in der Bar hast Du noch auf der Platte?

Du Erinnerst Dich. Stell Dir vor, wir sind in einer Bar und mich lächelt eine sympathische Dame an, schaut verschmitzt weg und lächelt mich wieder an.

Mein einziger Job als Mann ist es jetzt, die Dame anzusprechen.

Dazu muss ich die räumliche Distanz zwischen der Dame und mir durchschreiten und mit ihr sprechen.

Das kann ich auf zweierlei Arten tun.

1. Ich kann mich an alle Körbe erinnern, die ich jemals in meinem Leben in einer solchen Situation mit Frauen kassiert habe. Dadurch verändert sich leider meine Körperhaltung zu meinen Ungunsten. Vor Nervosität bilden sich Wasserfälle unter meinen Achseln. Sobald ich bei der Dame ankomme, kommt nur Gestammel aus meinem Mund und ich wünsche mir, dass dieses Gespräch so schnell wie möglich aufhört. An ihren Augen erkenne ich: Dasselbe wünscht sie sich auch.
2. Oder aber ich erinnere mich an all die smoothen Situationen mit Frauen, bei denen ich eine lockere und starke Energie hatte. Bei denen die Chemie sofort stimmte, ich die Dame an der Schulter berührt habe und sofort ein Lächeln auf ihr Gesicht gezaubert wurde. In denen einfach alles natürlich und souverän mit viel Freude und Leichtigkeit verlief und man sich danach noch öfter wiedersah.

Beides ist Realität gewesen. Beide Situationen waren echt und ich habe die Möglichkeit, mich an beides zu erinnern. Meine freie Wahl. Mit der Konsequenz, dass ich unterschiedliche Ergebnisse im Hier und Jetzt erzielen werde.

Vielleicht bist Du eine Frau und fragst Dich, was hat dieses Beispiel mit Dir zu tun ... Ich bin mir sicher, dass Du Situationen kennst, in denen Du vor einem wichtigen Telefonat stehst. Sei es im Verkauf, kurz vor einer Entscheidung. Vor einem Gespräch mit dem Chef, dem Mitarbeiter oder mit einer Person, die Dir sehr nahe steht, wie Deinem Partner.

Es ist zu 100 % dasselbe Konzept.

Woran wir uns erinnern, bestimmt, wie erfolgreich wir sind.

Benutze es. Es zahlt sich aus und Du wirst merken, dass wir bereits viele positive Veränderungen in der Vergangenheit erlebt haben, die am Anfang nicht einfach und sexy aussahen. Erst als wir sie durchlebt haben.

Genau daran kannst Du Dich erinnern, wenn Du Dir oder Deinen Mitarbeitern und Kollegen sagst, dass wir jetzt eine neue Veränderung haben.

Dadurch werden neue Veränderungen leichter gemacht und erfolgen mit weniger Widerstand.

## **2. Furchtlose Neugierde**

Wir können uns extrem viel von Kindern abschauen, was wir durch unsere Erziehung, Ausbildung, Universität und am Ende Arbeit verlernt haben.

Was Kinder am meisten neben ihrer Freude, Kreativität und Unbefangenheit in sich tragen, was sie zu Helden in Ausbildung macht, ist die reine und wunderbare furchtlose Neugierde.

Kinder sind angetrieben von intrinsischer Neugier. Sie wollen Dinge verstehen. Klar, das Wort „warum“ in Endlosschleife kann schon mal nerven als Elternteil. Sie wollen Dinge ergründen, verstehen und am Ende meistern.

Dabei haben sie auch keine Angst, Fehler zu machen. Fehler sind ein emotionales Konstrukt, welches erst durch eine Bewertung seitens Autoritätspersonen eine negative Assoziation bekommen hat. Wir haben gelernt, dass Fehler schlecht sind und wir sie deshalb vermeiden müssen ... um jeden Preis.

Dabei muss uns doch klar sein: kein Fortschritt ohne Fehler. Kein Muskelwachstum ohne Risse in den Fasern. Kein Firmenwachstum ohne Reibung der Erkenntnis.

Fehler sind gut. Wir benötigen sie, um besser zu werden.

Darum ist es auch essenziell, dass Du immer wieder in Erinnerung rufst:

*„Der einzige Fehler ist derjenige, aus dem wir nichts lernen.“*

Kinder lernen rasant schnell und besitzen nicht die antrainierte Scham, die mit Fehlern einhergeht.

Diese lastet uns an und diese dürfen wir wieder verabschieden.

Fehler passieren, wir lernen daraus, stehen wieder auf, klopfen den sprichwörtlichen Staub ab und machen weiter! NEXT. Move on.

Die kanadische Eishockey-Spieler-Legende Wayne Gretzky sagte: You miss 100% of the shots you don't take.

Oder mehr in den Worten, die ich liebe und für mich anwende: Wenn ich nicht frage, ist die Antwort immer NEIN!

Egal wobei.

Bei der Frau in der Bar von oben.

Beim nächsten Kunden.

Bei einem Upsell einer exklusiven Keynote.

Dem Upgrade im Hotel.

Dem Service, mit dem Du nicht happy bist.

Fragen kostet nichts, bringt Dich voran und zeigt anderen Menschen, was Du kannst und wo Du stehst.

Verstecke Dich nicht.

Du hast es verdient, gesehen zu werden.

Kinder sind unglaublich neugierig und haben gleichzeitig keine Angst, Fehler zu machen. Lasst uns das als Inspirationsquelle nutzen, um wieder die Lebensfreude und das Aufregende und Spannende unserer Umwelt zu erleben.

Das Schlimmste, was passieren kann, ist, dass es nicht funktioniert.

NOCH nicht ;-)

### **3. Extreme Ownership**

Jeff Bezos hat es angewandt, als das Fire Phone floppte.

2014 sagte er in einer Pressekonferenz: „Ich übernehme hierfür die vollständige Verantwortung.“ Die Zuhörer, seine Mitarbeiter und Führungskräfte waren mehr als erstaunt.

Extreme Ownership oder radikale Eigenverantwortung, zu Deutsch.

Der Begriff kommt ursprünglich von Jocko Willink, einem US-Navy-Seal, der zwei wichtige Aussagen entwickelte, nach denen viele Führungsteams arbeiten. Nicht nur bei der US-Armee.

Die erste Aussage ist so simpel, wie einprägsam:

*„Ich kann nur 100 % der Verantwortung übernehmen.“*

Sobald wir versuchen, Verantwortung zu teilen, erzeugen wir Unklarheit, wer wofür verantwortlich ist. Mein Beispiel aus dem Talk war der klassische Bystander-Effekt, bei dem eine zunehmende Anzahl von Augenzeugen dazu führt, dass die Bereitschaft zum Eingreifen abnimmt.

Eine Person sieht zu: Direkte Aktion. Hohe Eigenverantwortung. Ergebnis vorhanden.

Viele Personen bezeugen gleichzeitig eine Situation: Leute überlegen, wer was tun sollte, schieben Verantwortung und die Aufgabe des Handelns von sich weg. Ergebnis: Es wird gefilmt, keiner greift ein. Oder wenn, dann viel zu spät.

Aus dem Business kennen wir die Meetings, in denen der im Raum stehende Elefant adressiert werden soll: „Da müsste man mal etwas machen!“

Alle atmen auf und freuen sich, dass das Thema endlich angesprochen wurde.

Leider passiert nichts, weil die Rede nur von „man“ war. Niemand weiß genau, was zu tun ist und vor allem von wem.

Wenn wir 100 % der Verantwortung übernehmen, ist alles klar. Damit herrscht Gewissheit und auch andere Mitarbeitende spüren den intrinsischen Drang und die Notwendigkeit, Verantwortung zu übernehmen, da sie ja nicht hinterherhinken wollen.

Dadurch werden verantwortungsbewusste Mitarbeiter befähigt und hin zu Ownership bewegt.

Jockos zweite Aussage ist etwas direkter und vielleicht sogar konfrontierender:

*„Es gibt keine schlechten Teams, nur schlechte Führung.“*

Bevor ich mir als kompetente Führungskraft die Frage stelle, ob mein Team eventuell nicht motiviert ist, ist immanent abzuklären, ob ich zu 100 % kommuniziert habe, was meine Erwartungen in Bezug auf den Erfolg sind alle dafür notwendigen Mittel zur Verfügung gestellt habe

Kann ich beides positiv beantworten, habe ich automatisch etwas sehr Wichtiges erreicht.

Ich habe dadurch meinen Wirkradius erhöht. Sprich: Die Zone, in der ich verantwortlich bin, ist ausgedehnt.

Was ich damit meine, wird klar, wenn wir folgende Aussage verstehen:

*„Wenn es mein Fehler ist, kann ich es ändern. Wenn es der Fehler von jemand anderem ist, bin ich machtlos.“*

Je größer mein Einfluss durch Eigenverantwortung, desto mehr habe ich das Steuerrad in der Hand und kann das Schiff der Veränderung in die richtige Richtung steuern.

#### **4. Solides Teamwork**

Extreme Ownership legt den Grundstein. Vom Individuum hin zum Team. Ich muss Eigenverantwortung übernehmen, um das Team mit meiner Vorbildfunktion zu bereichern.

Teamwork beginnt, wenn wir unsere Silos verlassen und nicht mehr in der Das-ist-meins-Denke agieren. Mein Bereich, mein Wissen, meine Aufgaben. Das hat früher gut funktioniert. In Zeiten von AI und Rapid Change bremst eine solche Denkweise

zu stark und ist nicht mehr tragbar. Auch nicht in den erfolgreichsten Branchen. In diesen halte ich oft Keynotes, da der Erfolg die Weiterentwicklung eingelullt hat. Sehr spannendes Thema!

Indem wir miteinander und gemeinsam Projekte, auch cross-team, angehen und bereit für den Austausch sind, werden Herausforderungen leichter.

Die wenigsten Menschen schaffen es, Liebeskummer alleine zu bewältigen. Spreche ich mit einer zweiten, externen Person, sehe ich recht schnell, dass meine Denkweise und Festgefahrenheit durch einen zweiten Standpunkt entschärft werden kann.

Change funktioniert oft vergleichbar. Durch den interdisziplinären Austausch lockern sich verfahrenere Situationen und Probleme werden gemeinsam gelöst.

Durch diese Form der Kommunikation entsteht jedoch etwas Unbewusstes und extrem Wertvolles im Team. Dem gesamten Team wird eine Währung hinzugefügt. Dadurch, dass man gemeinsam und über konstruktives Feedback eine Herausforderung gelöst hat, entsteht VERTRAUEN.

Vertrauen ist die Währung bei Change-Prozessen im Team.

Durch genügend solcher Beweise der Teamfähigkeit etabliert sich über die Zeit ein Grundvertrauen in das Team, welches mehr als wichtig für unsere Zukunft ist.

Bei all den unerwarteten Veränderungen, die noch vor uns liegen, benötigen wir genau diese Form des Vertrauens in das Team, da sie uns die Gewissheit gibt, dass wir das gemeinsam schaffen.

Unter Beweis gestelltes Vertrauen ist der Schmierstoff, der unsere Mission in der VUCA-Welt vorantreibt.

So wird Transformation leichter und durch eine Reduktion der Reibung erfolgreicher.

## **5. Chance durch Unvorhergesehenes**

Wenn uns jemand erklärt, wie gut eine Veränderung doch ist, alle Vorteile aufzählt und darlegt, sind wir meistens durchschnittlich stark inspiriert dafür. Verwunderlich? Bestimmt nicht, wenn man versteht, wie Menschen ticken.

Das ist ja auch klar: Wie sollen wir uns etwas bewusst oder, noch wichtiger, unterbewusst vorstellen können, wie der neue Zustand aussehen kann, wenn wir ihn noch nicht gesehen haben?

Da es so bisher nicht für uns existierte, fehlt uns auch die Vorstellung beziehungsweise das Gefühl dafür. Vor allem aber wissen wir bisher nicht, was für uns persönlich drin ist.

What's in for me?!? Die wohl wichtigste Frage.

Spoiler-Alert: Change finde ich nur sexy, wenn ich einen offensichtlichen Nutzen daraus ziehe.

Leider ist dieser nicht immer klar und erkennbar.

Und manchmal ist der *persönliche Nutzen* noch gar nicht sichtbar.

Ich erinnere mich zu gut an die Corona-Zeit, in der ich mich gezwungenermaßen dazu entschlossen hatte, Seminare zum Thema SEO (Suchmaschinenoptimierung) anzubieten. Per Video-Call. Nicht ganz mein Metier für jemanden, der die Bühne und Interaktion mit dem Publikum liebt.

Vorgeschichte: Für meine Shows und später für die Vorträge sammelte ich mit einer Kamera Videotestimonials, in denen die Teilnehmer berichteten, wie sie die Darbietung fanden. Das war teilweise schwer, da die Teilnehmer von dem Aufbau der Kamera inklusive Licht und Mikrofon eingeschüchtert waren.

Das war der Fall bei den Live-Talks. Bei den Online-Seminaren ergab sich jedoch etwas komplett anderes.

Nach den Online-Seminaren zur digitalen Sichtbarkeit fragte ich in die Runde, wie es ankam, und plante am Anfang gar nicht, Videotestimonials aufzunehmen.

Da die Teilnehmer aber darauf los schwärmten und starkes Material lieferten, drückte ich umgehend auf Aufnahme.

Es war super leicht, starke Kundenaussagen zu bekommen.

Was war anders?

Während Corona waren die Leute es gewohnt, Stunden vor der Kamera des Computers oder Laptops zu verbringen. Die Aufregung war weg, sie hatten bereits viel Content konsumiert, und es war das Natürlichste, ein Testimonial in die eigene Kamera zu sprechen.

Damit hatte ich am Anfang nicht gerechnet. Überhaupt nicht.

Dass jedes Testimonial dazu beiträgt, neue Kunden zu überzeugen und zu gewinnen, ist klar.

Anfänglich war das gar nicht mein Plan. Erst mit der Umsetzung verstand ich den neuen Nutzen.

Manchmal müssen wir Veränderungen einfach eingehen und uns überraschen lassen, was wirklich für uns drin ist.

Der Benefit des Unvorhergesehenen ist mit das Spannendste der Veränderung.

Und nein, wir haben keine Garantie, dass wir diesen Nutzen direkt sehen.

Wir müssen es einfach ausprobieren.

Das Leben bleibt spannend.

## **6. Keine Veränderung ohne Change-Vision**

85% aller Change-Prozesse werden ohne konkrete und kommunizierte Vision für die Veränderung durchgeführt und scheitern genau aus diesem Grund.

Bestimmt erinnerst Du Dich an das Bild des Elefanten, der vom Elefantenreiter gesteuert wird.

Der Elefant ist das Unterbewusstsein, der Reiter das Bewusstsein.

Here is the thing: Im Elefanten steckt all die Power, die Emotion, der Drive. Der Elefant muss motiviert werden. Er benötigt ein ordentliches Warum.

Der Elefantenreiter benötigt hingegen keine Motivation. Wir müssen nicht motiviert werden, dass wir aufhören zu rauchen oder mehr Sport machen.

Unser Elefantenreiter, das Bewusstsein, benötigt etwas anderes.

Eine klare Richtung. Direktion. Einen Plan, wo es hingehen soll.

Ich stelle mir immer vor, dass Elefant und Elefantenreiter auf einem Plateau stehen, warten, und sich der Reiter fragt: WELCHEN dieser Gipfel sollen wir erklimmen?

Der Reiter braucht sie: Logik, das Was und Wie hinter einer Veränderung.

Genau das beinhaltet eine starke Vision. Wir müssen das Bewusstsein, den logischen Part abholen.

Tun wir das nicht, passiert etwas, was wir bereits kennen. Sind nicht ausreichende, zu viele oder widersprüchliche Informationen vorhanden, verfällt das Bewusstsein in einen äußerst ungeschickten Zustand.

## *Die Analyse-Paralyse!*

Wir sind gelähmt. Stellen uns Fragen, wo es hingehen soll. Wie wir die Dinge umsetzen sollen, und blockieren das Voranschreiten.

Eine klare Vision hebt die störende Analyse-Paralyse aus. Sie lässt uns selbstbewusst und mit einem konkreten Plan voranschreiten.

Jede Führungskraft, jeder Mitarbeiter benötigt das Wissen über diese essenzielle Vision und MUSS darauf eingeschworen werden.

Das Wie und Was dieser Change-Vision adressiert den Elefantenreiter – das Bewusstsein.

Was fehlt aber noch, damit diese Transformation ein messbarer Erfolg wird?

Natürlich... Das Unterbewusstsein, unser Elefant, der den Elefantenreiter trägt und am Ende bestimmt, ob es klappt.

Du erinnerst Dich: Nur wenn beide in dieselbe Richtung wollen, kommen wir voran und sind erfolgreich.

Wo das Bewusstsein ein Wie und Was benötigt, braucht der Elefant – das Unbewusste – ein WARUM.

Ein starkes Warum.

Das Warum muss etwas Emotionales sein. Ein wahrer, starker Grund für eine Veränderung. Geld und Erfolg sind relevant, aber sie dienen nur kurzfristig einem Warum.

Was bewegen wir mit der Veränderung für andere Menschen? Für die Umwelt? Was ist der größere Zweck hinter unserer Mission? Hier sprechen wir von dem Erschaffen einer Legacy.

Das ist mächtig und wirkt direkt auf das Unbewusste.

Es ist die direkte Sprache des Unterbewusstseins. Emotionen sind hier der Treiber.

Also ist es unser Ziel, für jede größere Veränderung eine Vision zu erstellen, die sowohl das rationale Was und Wie abdeckt, als auch gleichzeitig das emotionale Warum erfüllt und bedient.

Damit sind wir erfolgreicher als 85% aller Veränderungsprozesse.

## **7. Wenn nichts mehr geht. Hol Deine Motivation zurück!**

Ja, es passiert selbst den Besten von uns. Wir sind über Wochen, Monate, wenn nicht Jahre hinweg vorbildlich motiviert, und plötzlich verändert es sich.

Meist passiert es schleichend.

Es fühlt sich anders an, als sonst. Wir betrachten uns im Spiegel, halten inne oder spüren es anderweitig.

Tatsächlich fehlt etwas.

Es ist wirklich passiert. Es ist MIR passiert. Wir sagen uns, dass es nicht sein kann. Nach all dem Erfolg und dem steilen Anstieg über die Jahre hinweg. Fakt ist aber leider:

Meine Motivation war weg!

Und in meinen Augen noch viel schlimmer: Die Freude an den Dingen ist nicht mehr zu sehen und ich spüre sie auch nicht mehr.

Das Ende der Welt? Mitnichten.

Ist es die Midlife-Crisis? Nope, kann man auch schon viel früher haben.

Ich hatte diesen Zustand in meinem dritten Jahr meines Unternehmertums. Und damals war ich erst 33. Ich hoffe, das waren dann nicht schon 50% meines Lebens...

Tatsächlich war es etwas ganz anderes.

Austin Powers würde sagen: I lost my Mojo, babe!

Bei mir hatte es jedoch mehr mit dem Business zu tun. Die Lust, Freude und Leichtigkeit waren auf einen Schlag vergangen und ich bekam Panik.

Damals war ich als Zauberer und Mentalist mit meinen Shows nicht zu bremsen und gab Vollgas. Durch all die Coachings angepeitscht, betrieb ich Akquise, wo es nur ging.

Zusammen mit einem Team riefen wir Unternehmen an und schlugen meine Shows für die Weihnachtsfeiern und Sommerfeste vor.

Der Erfolg war mittelmäßig. Shows, wie auch Vorträge sind besser im Pull-Marketing angesiedelt, als im Push-Marketing, da es ein terminbasiertes Business ist.

Mussten wir damals erst noch lernen.

War mir damals aber egal, wir riefen weiter an, nutzten alle Kanäle, schossen aus allen Rohren.

Der negative Nebeneffekt war leider, dass die Lust an dem, was mir immer die meiste Freude bereitete, zurückging.

Mir machte meine Kunst keinen Spaß mehr.

Das war ein absoluter Albtraum. Und unvorstellbar für mich. Keine Lust mehr an den Dingen, die mich am meisten begeisterten.

No Mojo, no Magic.

Dank eines weiteren, mir sehr wichtigen Mentors, konnten wir der Sache rasant auf den Grund gehen und identifizierten das Problem. Mein Fokus stiftete zu stark in Richtung Sales. War mir im Eifer des Gefechts gar nicht bewusst gewesen. Wirkte aber ... leider.

Mein Mentor stellte mir die wohl wichtigste Frage: **WARUM hast Du angefangen?**

So banal, wie effektiv.

Ich beantworte die Frage intuitiv und locker.

Erst dann fiel es mir wie Schuppen von den Augen.

Klar! Mein Ziel war es damals, Menschen mit meinen Shows zu begeistern und zu verblüffen. Nichts anderes.

Kein Sales, keine Buchhaltung, kein Firlefanzen.

Der Kern, der mich antreibt, war das Lachen, Staunen und die einzigartige Zeit, die ich den neugierigen Zuschauern geben durfte.

Das war damals mein größtes WARUM.

Simpel, klar und MÄCHTIG.

Schnell refokussierte ich mich auf das, wofür ich erschaffen worden war (klingt wild, ist aber genau so) und bekam es zurück, als ich die anderen Dinge auslagerte oder komplett darauf verzichtete.

*„I got my Mojo back, baby!“*

Alles machte wieder viel mehr Spaß, die Motivation war zurück und die Dinge wurden leichter.

Solche Phasen kommen unweigerlich im Leben. Sie gehören dazu. Sie machen uns souveräner.

Stelle Dir also die Frage: „WARUM habe ich angefangen?“

Damit reconnectest Du mit Deiner ursprünglichen Bestimmung. Dem Kern Deines Handelns und Deiner ursprünglichen Entscheidungen. Manchmal vergessen wir diese oder driften Stück für Stück ab.

Da alles im Fluss ist und wir uns ständig weiterentwickeln, wird sich auch Dein Warum über die Zeit ändern. Das ist gut so. Solange es größer und mächtiger wird.

Wo ich früher Menschen begeistert und fasziniert habe, liebe ich es heute, Teilnehmer zu inspirieren, Veränderung als Change zu sehen, und ihnen in einer einprägsamen Mischung aus Entertainment, Wissen und Motivation Transformation als Geschenk zu überreichen.

Das motiviert mich. Und Du siehst: Das Entertainment – was mir ja immer schon Spaß bereitete – hat seinen Platz und seine Berechtigung. Heute mehr, denn je.

Dinge entstehen vermeintlich aus Zufall. Aber Max Frisch sagte schon damals: Zufall? Am Ende ist es immer Fällige, was einem zufällt.

Wenn's mal nicht mehr so läuft. Nicht verzagen, frag Dich selbst – oder mithilfe eines Coaches – warum hast Du angefangen!

Das hilft Dir, so nah bei Dir selbst zu sein, wie schon lange nicht mehr.

Mein Change-Pionier, Du hast jetzt 7 starke Insights und Säulen, die Dich in Zeiten der Unsicherheit und des ständigen Wandels stärker, souveräner und auch selbstsicherer machen.

Ich freue mich sehr, wenn Du die Macht und das Potenzial der Veränderung siehst.

Klar, Veränderung sieht nie sexy aus am Anfang. Das gehört dazu.

Sei der Mentalist Deines Lebens und schau in die Zukunft, um zu erkennen, was für DICH in der nächsten Veränderung, die vor Dir liegt und bislang nicht Deine volle Zuneigung genießt, drinsteckt.

Du schaffst das.

Und Du weißt ja: Veränderung ist wie Töpfern. Unsere Hände formen den Ton, wobei der Ton die Veränderung ist. Wenn wir dieser Aufgabe nicht nachkommen wollen, invertieren sich die Rollen. Wir werden zum Ton und die Veränderung formt uns. Das ist unangenehm und nicht erstrebenswert.

In diesem Sinne. Lass es uns wieder sprichwörtlich in die Hand nehmen und most of all: LET'S ROCK!

**BONUS:** Wie versprochen drei AI Tools, die ich sehr empfehlen kann. n8n benutzen wir selbst für unsere Systeme. Veränderung wird immer schneller. Nutze jetzt die Möglichkeiten der AI, die unsere Arbeit für immer verändern werden.

## **Make – Der schnelle Einstieg in echte Entlastung**

Wenn Du starten willst, starte smart.

Make ist eines der Tools, mit denen Du sofort Ergebnisse siehst. Ohne großes Setup. Ohne technische Hürden, die Dich ausbremsen.

Du verbindest Deine Tools, definierst klare Abläufe und plötzlich passieren Dinge automatisch, für die Du vorher Zeit, Fokus und Energie investieren musstest.

Lead kommt rein, Follow-up geht raus.

Termin wird gebucht, Bestätigung, Reminder und Vorbereitung laufen von selbst.

Das fühlt sich am Anfang fast zu einfach an. Ist es auch.

Und genau darin liegt die Stärke.

Make ist perfekt, wenn Du schnell Momentum aufbauen willst. Wenn Du sehen willst, was möglich ist. Wenn Du Deinen ersten Schritt raus aus dem Ich-mache-alles-selbst-Modus gehen willst.

Nicht perfekt. Aber perfekt, um anzufangen.

<https://www.make.com/>

## **n8n – Systeme bauen statt Aufgaben abarbeiten**

Jetzt wird es ernst.

n8n ist das Tool, das wir bei uns im Einsatz haben. Und das aus gutem Grund.

Hier geht es nicht mehr nur darum, einzelne Abläufe zu automatisieren. Hier baust Du Systeme.

Systeme, die mitdenken. Systeme, die skalieren. Systeme, die Dir Arbeit nicht nur abnehmen, sondern komplett neu organisieren.

Du kannst komplexe Logiken bauen. Entscheidungen integrieren. AI einbinden. Daten intelligent nutzen.

Das ist kein Wenn A dann B mehr.

Das ist: Wenn A passiert, analysiere B, berücksichtige C, entscheide D und führe dann E aus.

Genau das brauchen Unternehmen heute.

n8n gibt Dir die Kontrolle. Die Tiefe. Und vor allem die Möglichkeit, echte Wettbewerbsvorteile aufzubauen, statt nur ein wenig effizienter zu werden.

Wenn Du es ernst meinst mit AI und Automatisierung, dann kommst Du an diesem Level nicht vorbei.

<https://n8n.io/>

## **OpenClaw – Wenn Systeme anfangen, selbst zu denken**

Und jetzt kommt die nächste Stufe.

OpenClaw geht noch einen Schritt weiter.

Hier baust Du nicht mehr jeden einzelnen Prozess. Du definierst das Ziel und lässt die AI den Weg dorthin finden.

Das bedeutet: weniger Kontrolle im Detail, aber dafür mehr Intelligenz im System.

Aufgaben werden nicht nur abgearbeitet. Sie werden interpretiert, priorisiert und eigenständig gelöst.

Das ist ein Shift.

Weg vom klassischen Automatisieren. Hin zu echten, autonomen Systemen.

Ist das immer schon perfekt? Nein.

Ist es spannend? Absolut.

OpenClaw zeigt Dir, wohin die Reise geht.

Und genau deshalb solltest Du Dich jetzt damit beschäftigen. Nicht erst, wenn es alle tun.

Nutze diese Tools nicht, weil sie nice to have sind.

Nutze sie, weil sie Dir Zeit zurückgeben. Fokus schaffen. Und Dir den Raum öffnen, Dich auf das zu konzentrieren, was wirklich zählt.

Dein Business. Deine Wirkung. Deine Transformation.

<https://openclaw.ai/>

Dir hat der Vortrag gefallen und Du möchtest ebenfalls einen meiner wachrüttelnden Talks für Deine Teilnehmer auf Deinem Event erleben oder hast die Absicht, mich als Redner zu empfehlen?

Ich freue mich, wenn Du uns dazu hier kontaktierst <https://www.florianilgen.com/de/kontaktieren> oder gerne auch einfach den Link zu meiner Website [www.florianilgen.com](http://www.florianilgen.com) an Interessenten weiterleitest.

Das freut all diejenigen, die noch auf der Suche nach einem Keynote Speaker sind. Du hast ihnen ja jetzt einen Vorteil gegenüber.

Social Media ist Deines? Klar, hier findest Du mein

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/florianilgen>

Instagram: <https://www.instagram.com/drflorianilgen/>

YouTube: [https://www.youtube.com/c/drflorianilgen?sub\\_confirmation=1](https://www.youtube.com/c/drflorianilgen?sub_confirmation=1)

für inspirierende Beiträge und weitere Insights rund um Change, Leadership und AI.

So bleiben wir in Kontakt.

Bis bald, Dein Florian

Dr. Florian Ilgen, CSP®

Certified Speaking Professional | International Keynote Speaker

Member of NSA | GSF | GSA

Transforming Organizations Through Vision and Courage

From Neuroscience to Stage - Driving Change, AI Innovation, and Leadership Excellence

[www.florianilgen.com](http://www.florianilgen.com)

Und weil wir alle Klarheit und Augenhöhe lieben:

## **Disclaimer**

Die Inhalte dieses Dokuments wurden mit größter Sorgfalt erstellt und dienen der Inspiration, Reflexion und persönlichen Weiterentwicklung.

Die beschriebenen Ansätze, Beispiele und Impulse stellen keine Garantie für bestimmte Ergebnisse dar. Erfolg in Veränderungsprozessen hängt immer von individuellen Faktoren, konsequenter Umsetzung und dem jeweiligen Kontext ab.

Die Nutzung der Inhalte erfolgt eigenverantwortlich.

## **Copyright & Nutzungshinweis**

© Dr. Florian Ilgen, CSP®

Alle Inhalte dieses Dokuments sind urheberrechtlich geschützt.

Die Verwendung, Vervielfältigung, Weitergabe oder Veröffentlichung, auch auszugsweise, ist ohne ausdrückliche schriftliche Zustimmung nicht gestattet.

Insbesondere ist es untersagt, die enthaltenen Inhalte, Beispiele, Stories oder Konzepte in eigenen Vorträgen, Trainings, Workshops oder sonstigen Formaten zu verwenden oder als eigene Inhalte darzustellen.

Die Inhalte sind exklusiv für den persönlichen Gebrauch bestimmt.

Bei Interesse an einer weiterführenden Nutzung oder Zusammenarbeit freue ich mich über eine direkte Kontaktaufnahme.