

## Fachartikel/Pressemitteilung

Über den Autor



Dietmar Laubscher ist seit 1997 Unternehmensberater und zusammen mit Rudolf Enders Inhaber der Marken Deutsche Revit® und Ressourcen-Effizienz-Vitalisierung®. Kontakt: Email: [d.laubscher@deutsche-revit.com](mailto:d.laubscher@deutsche-revit.com)  
Tel: +49 6136 760 43 0



Initialzündung REV-Methode: Gehirnzellen im Aktivmodus

# Wie eine Initialzündung die Manager aufweckt

REV-Initialzündung setzt Kräfte gegen Betriebsblindheit frei

Stadecken-Elsheim/Mainz 01.11.2018. Im Projekt- und Change Management werden gerade zu Beginn viele Fehler gemacht! Daher scheitern bis zu 80% der angestrebten Maßnahmen an internen Widerständen. Um die Erfolgsaussichten signifikant zu erhöhen, ist es notwendig, die Mitarbeiter frühzeitig zu sensibilisieren. Dafür wurde die REV-Initialzündung entwickelt.

**Die REV-Initialzündung: Vorgehensweise**  
Das oder die zukünftigen Projekte werden einer Task Force aus 5, 7 oder max. 9 Mitarbeitern – alle aus einer Hierarchieebene – gegeben. Direkte Vorgesetzte haben in dieser Gruppe aus leicht nachvollziehbaren Gründen nichts zu suchen, denn diese Task Force empfiehlt der Geschäftsleitung das weitere Vorgehen (zu oft haben Führungskräfte neue Ideen und Vorhaben verhindert). Um Lösungen außerhalb der bisherigen Wahrnehmung zu finden, werden durch einen speziell für die REV-Initialzündung entwickelten Ablauf neue und innovative Vorhaben generiert. Anschließend sucht jedes Task Force-Mitglied dafür weitere Verbündete innerhalb der Firma. Damit werden auch scheinbar unwichtige Mitarbeiter wichtig für ihr Unternehmen!

**Das Geheimnis der ungeraden Zahl**

Die Task Force aus 5, 7 oder 9 Mitgliedern zu bilden hat einen ganz praktischen Hintergrund: Was der Firmenleitung vorgestellt wird, entscheidet die Gruppe nach Mehrheitsbeschluss. Durch die ungerade Zahl kann keine Pattsituation entstehen. Das gilt auch für die Reihenfolge der vorgeschlagenen Maßnahmen.

**Gefahr Betriebsblindheit**

Viele erfolgsverwöhnte Manager werden im Laufe der Zeit gerade wegen ihrer Erfolge betriebsblind. Sie erkennen nicht mehr, welche Potentiale in vielen - bisher wenig beachteten - Mitarbeitern stecken. Denn in jeder Belegschaft finden sich Personen, die mit etwas Hilfe ihre Talente entdecken und viel für sich und ihre Firma daraus machen wollen. Zwingend: Man muss sie aber auch machen lassen! Nur so werden aus bisher unterschätzten Personen aktivierte Talente und High Potentials. Was Unternehmen fürchten sollten wie der Teufel das Weihwasser: Betriebsblindheit!