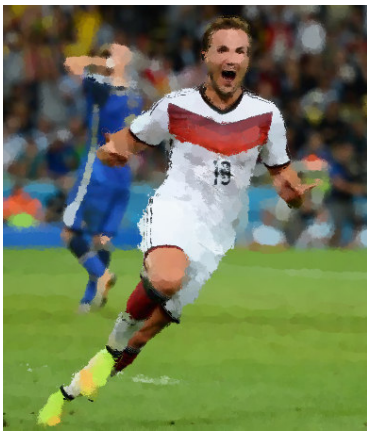


Das Herz des Unternehmens schlägt innen . . .

. . . und es besteht nur aus Kommunikation. Alle harten Sachen sind nichts, wenn sie nicht von Menschen sinnstiftend angeschafft, bearbeitet oder veräußert werden. Die weichen, internen Kommunikationsprozesse entscheiden über die Leistungskraft im Wettbewerb der Mannschaften. Gleichwohl fasst man dieses Thema ungern an, so ein bisschen als wär' s eine Flasche Nitroglycerin, während mittlerweile immerhin alle Sachprozesse mit guter Tendenz reflektiert und optimiert werden.

Nun hat sich aber gerade in deutschen Unternehmen nach dem 2. Weltkrieg auf dem Boden von Freiheit und Demokratie eine schleichende Revolution vollzogen. Die Menschen haben sich über Jahrzehnte allmählich weiterentwickelt, sie



sind eigen-sinniger und mitunter selbstbewusster geworden. Mit einer Führung auf Augenhöhe können sie Weltmeister werden, nicht nur im Fußball.

Führung durch althergebrachten Druck scheitert auf verhängnisvolle Weise (das moderne Umsetzungsproblem!), während Führung durch Zug regelmäßig eine enorme Durchschlagskraft hervorbringt. Gelingt es einem Unternehmen als Pionier im Marktsegment, die inneren Fesseln aus Konflikten und trägen Gewohnheiten wenigstens überdurchschnittlich zu lösen, dann 'sehen die anderen alt aus' - man vergleiche nur einmal die Firma dm-drogeriemarkt mit Schlecker.

Wie erzeugt man einen sich selbst organisierenden Zug im Unternehmen? Wenn ein Team mit

seiner Führung verstehen lernt, wie genau sie zusammenarbeiten, sind sie auf dem direkten Weg zu tragfähigen Lösungen. So etwas ist nie das Ergebnis von Zauberei, auch wenn es manchmal so aussehen mag.

Das Ziel ist höchste Effizienz und belastbare Lebensfreude, genau wie im Fußball. Es macht Menschen wirklich Spaß, hervorragend zusammen zu arbeiten. Dafür können Sie proaktiv etwas tun.



Wie im modernen Fußball gehört die Zukunft intelligenten Trainingsprozessen mit einfachen Instrumenten (vor allem dem "Kommunikations-Tacho"), die den Unternehmensalltag dezentral aber unternehmensweit mindestens 1 Mal im Jahr begleiten, mit deren Hilfe die Kommunikationsprozesse ihre Qualität selbst messen und verbessern. Teams und Führungsachsen fangen damit sofort dort an, wo Mitarbeiterbefragungen aufhören - beim Lösen der Probleme. Das kann man trainieren.

Es gibt nichts Sinnvolles, außer ein Mensch tut es.

