



**Die verborgene Kraft nachhaltiger Unternehmens-
dynamik**

„Die große Unternehmensklausur“

Autor:
Dipl. rer. pol. Leon Meyer-Vogelfänger

Die verborgene Kraft nachhaltiger Unternehmensdynamik

- „Die große Unternehmensklausur“

Unzufriedenheit über die Praxis der gegenwärtigen Management- und Führungssysteme ist die Grundlage der Entwicklung einer neuen Methode zur Lokalisierung der Zukunftsfähigkeit von Unternehmen, mit der sich der Dipl. Kfm. und Strategieberater Hubertus Wolf seit über 20 Jahren auseinandersetzt. Ohne die Kenntnis und Erfahrung, dass die Fähigkeit zum Wandel auf dem Weg zählt, wäre die „Große Unternehmensklausur“, von Hubertus Wolf in jahrelanger Arbeit nicht entwickelt worden.

Die software-unterstützte Methode besteht durch eine Reihe von Eigenschaften. Sie mobilisiert in den Zentren der unternehmerischen Handlungen, Antriebskräfte für Selbstorganisation, Innovationskraft und Wachstumsdynamik im



Unternehmen. Der Unternehmer und sein Team sind damit in der Lage, sich für ihren weiteren ERFOLG-Prozess selbst und im geordneten Zusammenhang zu organisieren und nach vorne zu bringen. Lernleistung

gen werden entwickelt, basierend auf Neugier, Wertschätzung und Anerkennung. Verschwendung von Beschäftigung kann in einigen Fällen gestoppt werden. Das Aufschließen der Evolutionspotentiale erfordert heute grundlegende Veränderungen auch im Wirtschaftsmenschen selbst. Der Eintritt in neue Wachstumszyklen bleibt für viele Menschen und Unternehmen Potential, Zukunft, und bietet ihnen nahezu die Gewissheit ihrer schöpferischen Zerstörung - außer, es gelänge eine Evolution ihrer Selbst:

→ **Selbstevolution.**

Wenn dem nur Ansatzweise so ist, stellt sich die Frage: Was müssen Unternehmer und Führungskräfte heute leisten, um in ihrem Verantwortungsbereich Stillstand zu vermeiden?

Darauf zu Antworten ist schwer, aber das Dilemma scheint offenkundig.

Wahr ist, dass in dem gleichen Maße wie zum Beispiel Mitarbeiter und Organisationsbereiche in einem Unternehmen gelernt haben, Veränderungen methodisch und prozessorientiert zu gestalten, sie auch gelernt haben, sich selbst diesen neuen Anforderungen, zum Beispiel durch Aktionismus, kompetent zu entziehen. Das ist bequem, hinterlässt doch

die oberflächliche und schnelle Anwendung von Methoden und Instrumenten meist keine echten Spuren, ermöglicht aber eine perfekte Außendarstellung. Prozesse des Selbsterkundens und des Hinterfragens der eigenen Gestaltungskraft aber werden gescheut.

Absolut verständlich; denn in den zurück liegenden Phasen des stetigen Wachstums musste die Frage nach dem Sinn der eigenen Arbeit nicht konsequent gestellt werden. Die logische Folge ist, dass Anpassungsprozesse nicht pro-aktiv betrieben wurden und es heute in vielen Unternehmen deshalb oft keine verlässlichen Mechanismen für das Aufdecken von Selbsttäuschungsprozessen gibt. Die Tageszeitungen sind voll davon. Die in Wachstumszeiten erlernten Führungsstandards werden oft wenig reflektiert wiederholt, so lange das Einkommen stimmt.

Die unendliche Geschichte: Veränderung

Eine Schlüsselrolle beim Versuch Veränderungsprozesse in Gang zu setzen, kommt dem Führungsverhalten und –handeln zu. Die Art und Weise des Führens und des „Geführt -werdens“ ermöglicht oder verhindert schnelle Anpassungen an eine sich verändernde Umwelt.

Von Unternehmern wird heute erwartet, dass sie sich wieder als kreativer Gestalter neuer Arbeitsformen verstehen und damit einen Teil der

Rolle von Organisatoren in ihr Aufgabenfeld integrieren. In vielen vom Management geleiteten Großunternehmen ist diese Botschaft noch nicht angekommen. Hubertus Wolf betont die Schaffung von Sozialarchitekturen, die neuen Aufgaben gerecht werden, wie die Bildung von Netzwerkstrukturen zu grenzüberschreitenden Kooperationen, damit komplexe Aufgaben wieder steuerbar werden.

© Dipl. rer. pol. Leon Meyer-Vogelfänger

Literatur: Jochen Röpke in: Paul Klemmer/Dorothee Becker-Soest / Rüdiger Wink, Hrsg., Liberale Grundrisse einer zukunftsfähigen Gesellschaft. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 1998

„Von Inputlogik zu Selbsevolution“ – Lernen, Leben und Lieben im sechsten Kondratieff

Bitte beachten Sie:

–

bilanzkulturbilanz

–

III. Unternehmerdialog in Baden-Baden

–

01. März 2007

–