

Spiritualität im Business

Autor: Wendelin Niederberger

Wie man mit Evolutionärer Unternehmens-Entwicklung Erfolgsblockaden beseitigt und Spiritualität zurück an den Arbeitsplatz bringt.

Wie muss ein Unternehmen organisiert sein, um den Anforderungen des neuen Zeitalters gerecht zu werden? Da stellt sich als erstes doch die Frage, wieso mit einem «neuen Zeitalter» zu rechnen ist? Was soll, nachdem wir das «alte Zeitalter» hinter uns gelassen haben, anders sein? Über diese Fragen darf natürlich spekuliert werden. Es gibt aber viele Indizien, dass wir mit unserer Gesellschaftsform an einem Wendepunkt stehen. Dieser Wendepunkt betrifft nicht nur die Art und Weise, wie ein Unternehmen funktionieren muss, sondern es betrifft die Menschen auf dieser Erde im Gesamten.

Die moderne Führungs- und Organisationslehre kann imponierende Erfolge vorweisen. Die letzten 100 Jahre haben, zumindest der westlichen Welt, unermesslichen Wohlstand gebracht. Diesen Wohlstand

zu erhalten ist nicht mehr einfach, weil immer mehr Menschen daran teilhaben wollen. Es erwacht auch immer mehr die Erkenntnis, dass der Wohlstand nur deswegen entstanden ist, weil die Rohstoffe der Erde gratis zur Verfügung stehen

und die Arbeitskräfte in den nicht entwickelten Staaten ausgebeutet wurden. Dieses Modell, welches an den renommierten Universitäten gelehrt wird, funktioniert nur so lange, wie es Gewinner und Verlierer gibt. Verlierer sind die Leute, die aus den Arbeitsprozessen geschleudert werden, sowie viele Menschen in der zweiten und dritten Welt. Auch sie möchten natürlich am Honigtopf der westlichen Welt naschen.

Was passiert, wenn man Menschen wie Ware behandelt?

In den letzten 20 bis 30 Jahren hat sich dieses Entwicklungsrad immer schneller zu drehen begonnen. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden wurde massiv reorganisiert, strukturiert und vor allem fusioniert und globalisiert. Sanierer haben die Bühnen der immer grösser werdenden Kolosse der Wirtschaft betreten. Mit eiserner Faust wurde den Ansprüchen der Aktionäre Rechnung getragen. Der Mantel des Sozialen wurde umgelegt mit der Begründung lieber ein paar tausend Leute auf die Strasse setzen, als das gesamte Unternehmen in Gefahr bringen. Der Preis dafür ist eine Sinnkrise all derer, die sich als «Ware» behandelt fühlen und natürlich auch von denen die «noch» bleiben konnten.

Die Dinosaurier der Wirtschaft, also die globalisierten Grossunternehmen imponieren aufgrund ihrer Grösse. In Tat und Wahrheit bewegen diese Ozeandampfer nicht wirklich viel und hinterlassen erst

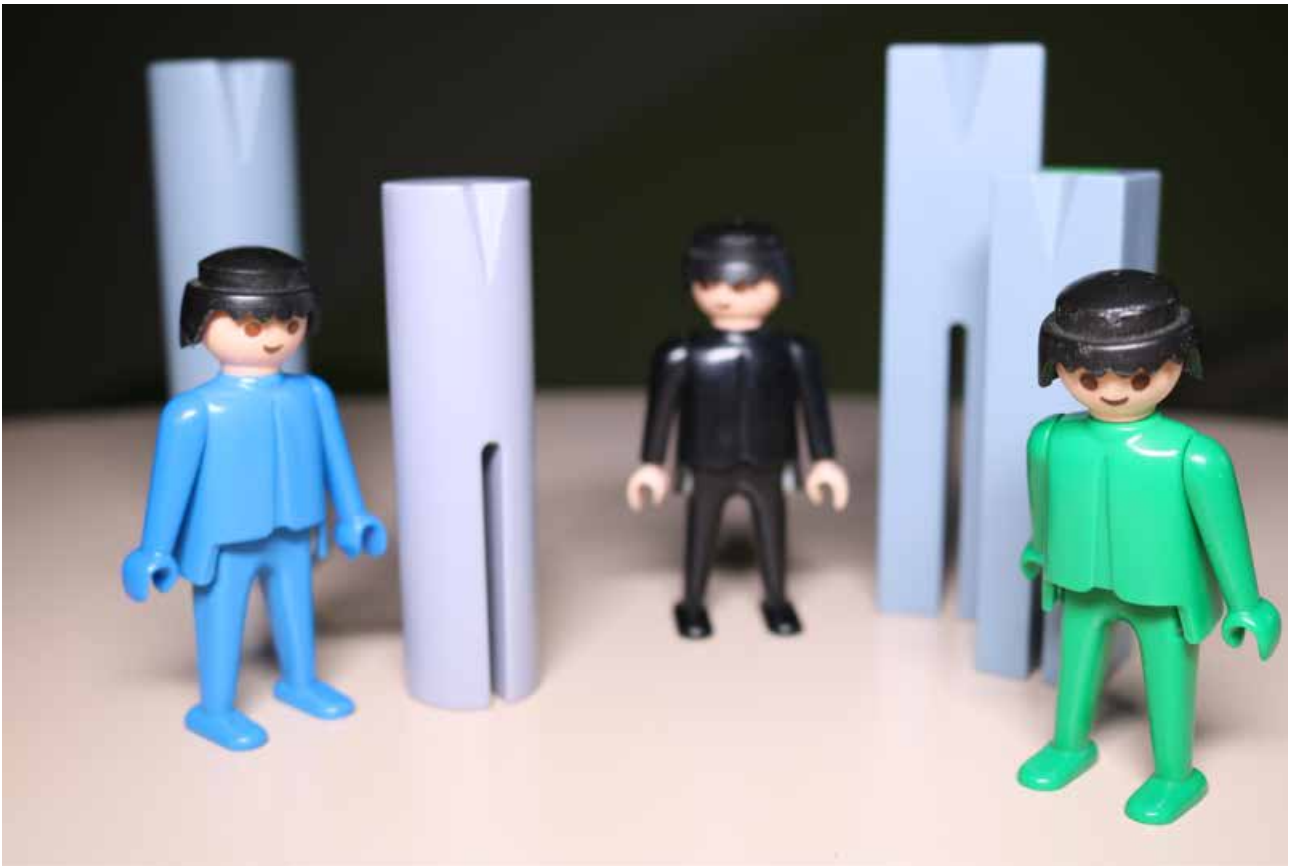
noch eine Bugwelle von «ausgebrannten» Menschen mit Sinnkrisen, weil sie die unmenschlichen Anforderungen von Bord geworfen haben. Diese Firmen sind zu gross, zu unbeweglich, zu wenig innovativ und bewegen sich nur wegen ihrer



*«Der Mensch
steht im
Mittelpunkt
und somit allem
im Weg»*

schieren Grösse durch die Weltmeere der Wirtschaft. Von der ökologischen und sozialen Verantwortung haben wir hier noch nicht einmal gesprochen. Diese Entwicklungen lassen sich nicht bremsen. Brauchen sie auch nicht, sie werden sich von selbst ausbremsen. Die Menschen spü-

ren, dass es so nicht weiter gehen kann und suchen automatisch nach neuen Rezepten. Meist sind es kleine, kreative Unternehmen, die sich im Schatten der Grossbetriebe einer zündenden Idee widmen und Produkte und Dienstleistungen entwickeln, die perfekt auf das neue Zeitalter abgestimmt sind. Diese Firmen finden Leute, die sie für ihre Idee begeistern können, weil es immer mehr Menschen gibt, die nach dem Sinn und Inhalt suchen. Arbeit wird immer öfter als eine der wichtigsten Erfahrungen im Leben eines Menschen angeschaut und nicht mehr einfach als ein «Zwang zum Brot verdienen».



Das Vorbild der Natur ist Evolution

Seit über 20 Jahren begleite ich kleinere Unternehmen auf dem Weg zum Erfolg. Alles beginnt mit dem Finden einer klaren Vision. Der Visionsprozess stellt die Basis eines neuen Bewusstseins im Lebenszyklus eines Unternehmens dar. Ein wesentlicher Pfeiler dieses Konzepts ist die Integration jedes einzelnen Mitarbeiters in diese Entwicklung. Während der Visionsfindung ist jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter im Unternehmen auf der gleichen Hierarchiestufe. Nur so kann sichergestellt werden, dass jeder aufgrund seiner Persönlichkeit und nicht aufgrund seiner Stellung auf diesen Prozess Einfluss nimmt. Den Mut, diesen Weg so zu gehen, haben nur ganz wenige

«Wer sich eine Aufgabe gibt – gibt sie nie auf»

Firmeninhaber. Aber diejenigen, die sich auf dieses Abenteuer einlassen, werden fürstlich entlohnt. Nicht mit Geld, nicht mit Status, sondern mit der Gewissheit, seinem Betrieb und seinen Mitarbeitern einen Sinn-Inhalt gegeben zu haben.

Immer öfter stellte ich jedoch fest, dass sich zwar die Energie in einem Unternehmen aufgrund dieses Prozesses geändert hatte.

Was sich aber nicht änderte, war die Energie, welche die Menschen selber in den Betrieb eingebracht haben. Viele sind sich nicht bewusst, dass ein Unternehmen

nichts anderes ist, als die Gesamtsumme der Energie aller einzelnen Mitarbeiter. Wer Probleme mit seiner Persönlichkeit hat, bringt diese Kraft ins Team ein und beeinflusst das gesamte Energiefeld des Organismus Unternehmen. Wenn ein Betrieb trotz des Visionsprozesses schei-

terte, dann immer wegen den persönlichen Unzulänglichkeiten der einzelnen Teammitglieder. Machtspiele, Intrigen, resultieren aus diesem Verhalten, welches die Wurzeln in der Biografie jedes Menschen hat. Lange habe ich damit gerungen, wie man diesem Problem Herr werden könnte. Ich habe sogar den ganzen Visionsprozess in Frage gestellt, weil es manchmal hervorragend funktioniert hat und manchmal nicht. Zur Entlastung meines Gewissens habe ich dieses Scheitern jeweils der Unfähigkeit und fehlenden Umsetzungskraft der Führung angelastet. Doch ein schaler Nachgeschmack liess sich nicht von der Hand weisen, wenn man die Verantwortung für sein Tun und Handeln übernehmen will.

Mehr Menschlichkeit statt Macht und Gier

Vor einigen Jahren kam ich in Kontakt mit einem Mann, der sich anscheinend auch mit den Energien in einem Unternehmen befasste. Dieser Mann beschrieb das Verhalten von Mitarbeitern in einem Unternehmen mit der Quantenphysik. Einverstanden, die Quantenphysik muss heute für vieles herhalten. Doch sein Ansatz war genau «the missing link» das fehlende Glied zum ganzheitlichen Visionsprozess, der garantieren soll, dass sich ein Unternehmen für das neue Zeitalter qualifiziert. Peter Kleylein hat mit seinem Konzept der Systemischen Unternehmens-Entwicklung einen wichtigen Beitrag zum Wohl der Menschheit geleistet. Er hatte die Idee, dieses Prinzip zur Steigerung

der Lebensqualität für Unternehmen zu adaptieren. Daraus entstanden ist die Systemische Unternehmens-Entwicklung für beruflichen Erfolg. Es basiert auf der wohl radikalsten Vorgehensweise, wie die Mitarbeiter eines Unternehmens zusammen funktionieren und wie diese den Erfolg möglich machen.

Energieverlust durch Team-Blockaden

In diesem Konzept geht es darum, den Menschen zu zeigen, dass sich ein Großteil ihres Verhaltens auf die Erfahrungen aus ihrer Kindheit bezieht und wer keine Mühe hat daran zu glauben, auf frühere Leben. Aufgrund dieser in uns angelegten Erfahrungen fühlen wir uns zu einem ganz bestimmten Umfeld hingezogen, wo wir mit diesen oft sehr schmerzhaften Erlebnissen konfrontiert werden, um den Heilungsprozess zu vollziehen. Jeder Mensch sucht sich sein Umfeld mit dem er in Resonanz steht. Dazu zählen die Arbeitskolleginnen und -kollegen, die Vorgesetzten, ja sogar die Kunden. Diese Gesetzmässigkeiten zu erkennen, anzunehmen und zu lösen ist der Ansatz, um ein Unternehmen nachhaltig und fundamental auf die Erfolgsstrasse zu führen.

«Es ist nicht möglich, sich auf diesem Planeten nicht zu bewegen»

Kein Unternehmen wird es sich in Zukunft noch leisten können, die Energie der Mitarbeiter für interne Grabenkämpfe, Ego-Geschichten, Mobbing-Szenarien oder schwelende Konflikte zu verschwenden. Dies zeigt sich in mangelnder Kommunikation untereinander, fehlender Motivation, schwachem Antrieb und einem

niedrigen Verantwortungsbewusstsein. Fehler werden auf andere abgeschoben, was bewirkt, dass die besten Leute das Unternehmen verlassen. Dies führt zu extrem kostenintensivem Personalwechsel und wertvollem Know How Verlust. Darum ist jetzt der richtige Zeitpunkt, die Ursachen für alle diese Probleme dort zu suchen, wo sie tatsächlich auch sind, bei jedem einzelnen Mitarbeiter auf jeder Hierarchie-Stufe.



Wendelin Niederberger führt Inhaberinnen und Inhaber von Kleinbetrieben durch Entwicklungsprozesse, die den Gesetzen der Evolution folgen. Am Anfang des Prozesses steht die Entwicklung der Unternehmer-Persönlichkeit, womit wir bereits beim Familiensystem, mit den Wechselwirkungen und Rollen des Firmeninhabers gelandet sind. Werden Sie nicht gelöst, scheitert jeder nachfolgende Schritt über kurz oder lang an diesem Blockaden.

www.erfolgs-akademie.ch



Wendelin Niederberger
Evolutionäre Unternehmens-Entwicklung