

Einladung Weihnachtskonzert

14. Dezember 2013: SCOPAR lädt ein zum Weihnachtskonzert

Als offizieller Sponsor des Staatstheaters am Gärtnerplatz, lädt SCOPAR Sie herzlich zum Weihnachtskonzert am Samstag den 14. Dezember 2013 in der Kirche St. Maximilian, Deutingerstraße 4, 80469 München ein.

Das Konzert beginnt um 19.30 Uhr und hat keine Pause, Dauer ca. 80 Minuten. Es singt der Chor des Staatstheaters am Gärtnerplatz, es spielt das Orchester des Staatstheaters am Gärtnerplatz.

Wir freuen uns auf Ihr Kommen und ein besinnliches Konzert.



**Business-Killer, Trends,
Sofortmaßnahmen**

3. Dezember 2013: Jürgen T. Knauf referiert beim RKW Hessen zum Thema „Business-Killer, Werte, Trends und Sofortmaßnahmen in Unternehmen“

- Was hemmt das Business und welche Maßnahmen helfen?
- Welche Werte motivieren Mitarbeiter und Entscheidungsträger in ihrem beruflichen Denken und Handeln?
- Sofort-Maßnahmen in der Krise: Die Krise als Chance nutzen, kleine Maßnahmen – große Wirkung!
- Was sind Trends von morgen und wie können Unternehmen darauf reagieren?

Hintergrund:

SCOPAR führt jedes Jahre Studien mittels Befragungen durch. Die Themen sind meist so gewählt, dass sie zeitlos Gültigkeit haben. Die wesentlichen Erkenntnisse und daraus resultierenden Ansätze, Konzepte und Maßnahmen stellt Herr Knauf in diesem Vortrag vor.

Innovative Talentstrategien

Innovative Talentstrategien

Jürgen T. Knauf ist einer der Autoren des Buchs Innovative Talentstrategien: Talente finden, Kompetenzen fördern, Know-how binden. Eine Pflichtlektüre für jede Führungskraft und jeden Personaler, denn der demografische Wandel hat begonnen.. Ganzheitliches Gesundheitsmanagement als Instrument der Mitarbeiterbindung:

http://www.amazon.de/gp/product/3648041215/ref=cm_cr_mts_prod_img

Management Summary

Unternehmen basieren auf funktionierenden Strukturen, Prozessen und ITSystemen – und Menschen! Daher ist die Gesundheit der Mitarbeitenden und Führungskräfte ein entscheidendes Kriterium für Erfolg und Wirtschaftlichkeit eines Unternehmens. Es ist jedoch Tatsache, dass Krankheit, Demotivation, innere Kündigung, schlechtes Betriebsklima, Mobbing, fehlendes Wissensmanagement zu enormen Reibungsverlusten, zur Abwanderung von High-Potential führen und damit die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft massiv schwächen und den nachhaltigen Erfolg von Unternehmen gefährden. Der Wirtschaft gehen so Milliarden Euro verloren, Studien sprechen von bis zu 50% der Personalkosten, die durch diese Symptome brach liegen. Statt schneller, höher, weiter müssen Unternehmen mit intelligenten Strategien und ganzheitlichen Konzepten diesem Trend entgegen wirken. Denn wenn es gelingt, auch nur 10% oder 20% dieses Potentials zu heben, so ist enorm viel gewonnen – für das Unternehmen und den Standort Deutschland. Die Herausforderung lautet, Zusammenhänge und Wechselwirkungen zu verstehen und ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement zu implementieren! Das ist sowohl Führungsaufgabe, als auch langfristige Investition in das Humankapital mit einem Return on Investment (RoI) von 4 bis 10. D. h. jeder ins Gesundheitsmanagement investierten Euro bringt 4 bis 10 Euro an Gewinn bzw. weniger Kosten!

Ein Ansatz wie die H2B-Strategie die Körper, Geist und Seele – bei den Mitarbeitenden UND dem Unternehmen berücksichtigt, skizziert Herr Knauf in diesem Buch, inkl. Checklisten und Handlungsempfehlungen.

Erfolgsfaktor Mensch in der Logistik

7. November 2013: Jürgen T. Knauf referiert beim RKW Hessen zum Thema „Go X: Die weichen Faktoren in der harten Logistik“

Nachhaltigkeit, Ganzheitlichkeit, Menschlichkeit in der Logistik

- Go green: Nachhaltigkeit (People, Planet, Profit) entlang der gesamten Supply Chain
- Go holistic: Ganzheitlichkeit im SCM entscheidet (Der Mensch als Ganzes – die Logistik als Ganzes)
- Go human: Kritischer Erfolgsfaktor Mensch!

Hintergrund:

Nachhaltigkeit ist das Thema der Zukunft – ein ganzheitliche Sichtweise entscheidet auch hier wie so oft. Ökologisch, ökonomisch und sozial, das sind die drei Säulen der Nachhaltigkeit (=People, Planet, Profit). Herr Knauf wird den Bogen über alle drei Aspekte spannen und den Fokus des Vortrags dann auf Menschlichkeit in Unternehmen legen.

Projektbewertung mithilfe von S-BIP

29. Oktober 2013: Professor Dögl referiert in Jülich zum Thema „Ganzheitliche Bewertung von Innovationen und Projekten mit der Methode S-BIP“ für das RKW Hessen

- Basis für Wertbeitragsorientierte (monetär und qualitativ) Entscheidungen für oder gegen Innovationen oder Projekte
- hohe Vergleichbarkeit (monetär und qualitativ) von unterschiedlichen Innovationen und Projekten
- einheitliche Kommunikationsplattform für unterschiedliche Interessenslagen im Unternehmen
- Schaffung von Akzeptanz der Entscheidung auf allen Ebenen im Unternehmen
- transparente (weil nachvollziehbare) Entscheidungen für das Management und die Fachabteilungen

Hintergrund:

Welcher Manger wünscht sich nicht, dass alle Projekte oder Innovationen am tatsächlichen Wertbeitrag für das Unternehmen ausgerichtet sind. Doch meist scheitert es an der Akzeptanz der Entscheidungen. Der Prozess der Entscheidungsfindung ist nur selten transparent, eine wirkliche Vergleichbarkeit von Projekten kaum gegeben. Nur eine einheitliche und effiziente Projektpriorisierung, die harte und weiche Aspekte berücksichtigt, ermöglicht eine optimale Ressourcerallokation und minimiert Fehlinvestitionen.

Herr Prof. Dr. Rudolf Dögl wird mit S-BIP eine simple Methodik zur wertbeitragsorientierten und ganzheitlichen Bewertung von strategischen Projekten und Innovationen vorstellen.

Gesundheitsmanagement zur Mitarbeiterbindung

18. September 2013: Jürgen T. Knauf referiert zum Thema „Gesundheitsmanagement zur Mitarbeiterbindung“

Der Vortrag richtet sich an alle interessierten Führungskräfte aus der Pflege, die gezielt die Leistungsfähigkeit und Berufszufriedenheit Ihrer Mitarbeiter stärken wollen. Der Vortrag zeigt Möglichkeiten und Wege, ohne hohe Kosten oder großem Aufwand Gesundheitsmanagement zur Mitarbeiterbindung einzusetzen.

Sie erhalten:

- das H2B-Konzept für ein ganzheitliches und integriertes Gesundheitsmanagement
- viele Ansätze, wie Sie in Ihrer Einrichtung Krankheitstage minimieren
- konkrete Vorschläge, wie Sie sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren
- hilfreiche Praxistipps, wie Sie in Ihrem persönlichen Leben für eine Work-Life-Balance sorgen und einem möglichen Burnout aktiv begegnen, sowie eine persönliche Standortbestimmung

Inhalte des Vortrags:

- ganzheitliches und integriertes Gesundheitsmanagement
- Employer Branding

- Work-Life-Balance
 - Verringerung von Krankheits- und Fehltagen
 - offene Fragerunde
-

Mitarbeiter und volatile Märkte

29. August 2013: Professor Schust und Professor Selchert referieren beim RKW Hessen

- Navigation in volatilen Märkten: Techniken und Anwendungserfahrungen (vormittags, Prof. Dr. Martin Selchert)
 - Mitarbeiter: Mehr als eine knappe und teure Ressource (nachmittags, Prof. Günther H. Schust)
-

Wenn Buddha Chef wäre...

Wenn Buddha Chef wäre (Wäre Buddha CEO)

..

(28.4.2013) Unternehmen und Menschen unterliegen den vier edlen Wahrheiten Buddhas – ob sie wollen oder nicht. Diese sind Erstens, der Kampf ums Überleben, Zweitens, die Tatsache,

dass Gier, Hass und Verblendung Probleme mit sich bringen, Drittens, dass es in der Hand eines jeden Unternehmens selbst liegt, Probleme zu vermeiden und Viertens, dass der 8-fache Pfad zum Erfolg, zum Wohle aller führt. Bei den 8-Pfaden geht es um Weisheit, Moral und Konzentration. Die Zukunft gehört den Unternehmen, deren Chefs die acht Pfade des Erfolgs berücksichtigen.

Die vier edlen Wahrheiten des Buddha als Chef





Die acht Pfade des Buddha als Chef



Acht Prinzipien beschreiben im Buddhismus einen Weg, wie Probleme vermieden werden können. Diese gelten gleichermaßen für Menschen wie Unternehmen und deren Lenker:

1. Rechtes Sehen

2. Rechtes Denken
3. Rechtes Sprechen
3. Rechtes Handeln
5. Rechtes Leben
6. Rechte Anstrengung
7. Rechte Achtsamkeit
8. Rechte Konzentration

Unter „rechte/s“ ist angemessen, aufrichtig, rechtschaffen und stets das Ganze berücksichtigend zu verstehen. Die ersten beiden Regeln fokussieren auf das Denken und die Gesinnung, das „Wollen“. Sie sind die Ausgangspunkte unseres Tuns. Die Pfade drei bis sechs beziehen sich auf ethisches, menschliches, sittliches Verhalten, können mit Nachhaltigkeit übersetzt werden und spiegeln sich in unserem Tun wieder. Die beiden letzten Regeln zielen auf mentales und geistig-spirituelles Training ab, um ein erweitertes Bewusstsein zu erlangen und eine vertiefte Betrachtung der Welt zu ermöglichen.

1. Pfad: Rechtes Sehen / Rechte Ansicht

Rechte Einsicht hilft, die Dinge so zu sehen, wie sie wirklich sind. Eine subjektive Wahrnehmung führt oft zu einem verzerrten Bild: Zu jedem Sachverhalt gibt es zahlreiche Standpunkte. Ein Blick in die Abteilungen vieler Unternehmen verdeutlicht die Problematik: Jeder sieht nur sich, seine Situation, seinen Rahmen, seine Ziele – der Blick fürs Ganze und ein Gesamtziel sind nicht vorhanden. Es wird isoliert gearbeitet und optimiert – Hauptsache es hilft dem eigenen Bereich, auch wenn es dem anderen schadet. Der Pfad der rechten Sichtweise meint auch Toleranz, meint auch, den eigenen Standpunkt verlassen zu können, der zwar eigene Vorteile bietet, aber dem Ganzen nicht dienlich ist. Eine Situation von verschiedenen Seiten zu beleuchten, erfordert einen Schritt auf andere Menschen und Abteilungen, aber auch Lieferanten und Kunden zuzugehen, um ihre Perspektiven wirklich zu verstehen, eine offene Kommunikation zuzulassen

und eine Lösung zum gemeinsame Wohle, zum langfristigen Erfolg aller zu ermöglichen. Eine objektive Sichtweise, die die Ist-Situation neutral wahrnimmt, ist Ausgangspunkt für anstehende Veränderungen. Werden Veränderungen von einer falschen Basis abgeleitet, führen sie zu falschen Ergebnissen.

Wäre Buddha Chef, würde er seinem persönlichen Blickwinkel nicht zuviel Gewicht geben, sondern die Ist-Situation sachlich und offen, ggf. mit neutraler Unterstützung, analysieren und sehen – losgelöst von seinen persönlichen Interessen. So würde er all sein Tun stets vom richtigen Ausgangspunkt beginnen und so optimale Ergebnisse erzielen.

2. Pfad: Rechtes Denken / Rechte Gesinnung

Rechtes Denken ist eine Aufforderung, die Gedanken stets zu überwachen: Sind es „heilsame“ Gedanken, also Gedanken, die mir und den anderen Wohl beschere, oder schaffen sie mir und anderen Leiden? Rechte Gesinnung ist der Entschluss zum Nichtschädigen anderer, ist ohne Habgier, ist achtsam, ist großzügig. Es geht darum, die Dinge mit der richtigen Einstellung zu tun und nicht, um etwas zurückzubekommen oder anerkannt zu werden. Häufig gibt es versteckte Absichten (bewusst oder unbewusst), mit dem Ziel etwas Positives für sich selbst zu erreichen. Bevor man handelt, soll man seine Gedanken hinterfragen, sich des wahren Motivs bewusst werden und stets prüfen, ob sein Tun anderen schadet. Sowohl Daimler Benz als auch Porsche haben u.a. gezeigt, wohin Habgier führen kann – zu massiven Verlusten. Unternehmen, die beispielsweise ihre Mitarbeitenden oder Lieferanten knebeln oder ihre Kunden binden statt begeistern, haben keine rechte Gesinnung und nur kurzfristig Bestand.

Wäre Buddha Chef, würde er sein Denken, seine Ziele und seine Werte regelmäßig und kritisch beobachten und bei Bedarf nachjustieren. So wäre er immer auf dem rechten Weg – auch wenn sich die Rahmenbedingung der Gesellschaft ändern.

3. Pfad: Rechte Rede, Rechtes Sprechen

Der dritte Pfad meidet Lüge, Verleugnung, Beleidigung und

Geschwätz. Reden basiert auf den Gedanken und kann wie diese auch heilsam oder unheilsam, nützlich oder unnützlich, wahr oder falsch sein. Das richtige Wort, zur richtigen Zeit, wenn es wahr, höflich und dienlich ist, kann Wunder bewirken. Eine Lüge aber, oder Wahrheit zum falschen Zeitpunkt, vom Hass getrieben oder unhöflich vorgetragen, kann zu Problemen führen. Wie oft werden in Unternehmen Entscheidungen schlecht oder zum falschen Zeitpunkt kommuniziert. Beispielsweise das Bekanntwerden, dass der Fußballprofi Mario Götze vom Rivalen Dortmund zu den Bayern wechselt – und zwar kurz vor dem Championsleague-Finale – war wenig förderlich. Ein Blick in die Politik zeigt ebenfalls, welche negativen Auswirkungen undienliche Kommunikation hat – die Glaubhaftigkeit und der Respekt gegenüber unseren Politikern ist eher gering.

Wäre Buddha Chef, würde er auf seine Kommunikation achten, und diese konsequent mit rechtschaffenen Werten in Einklang bringen. So würde er bei Mitarbeitenden, Lieferanten und Kunden als loyaler und ehrlicher Manager erscheinen.

4. Pfad: Rechtes Tun / Rechtes Schaffen

Das rechte Tun ist frei von Angst, handelt zum Wohle aller und immer den Umständen angemessen. Es vermeidet Töten, Stehlen, Missbrauch und Übergriff. Jeder muss sein Tun vor allem vor sich selbst verantworten. Die Würde und Freiheit von anderen, Achtung, Wohlwollen und der Respekt vor dem Leben sind die obersten Prinzipien. Das rechte Handeln gründet auf Einsicht und tiefem inneren Verstehen des Lebens und der Liebe. Rechtes Tun führt zu Frieden, Ruhe, Harmonie, Weisheit, Wohlbefinden, Gesundheit, Erfolg und Glück. Es betrifft auch jeden selbst, denn jeder Mensch, der selbst glücklich ist, macht „das Ganze“ glücklicher. Ein Chef, der ein wirklicher Leader ist, dem die Mitarbeitenden (Lieferanten und Kunden) mit Begeisterung folgen, der in der Gesellschaft und der Wirtschaft hoch angesehen ist, achtet stets auf seine Wahrnehmung, seine Gedanken, seine Worte und sein Handeln und richtet alles am Wohle des Ganzen aus, agiert nachhaltig und ist dadurch erfolgreich. Schlecker und Praktiker – wie auch viele andere

Unternehmen haben gezeigt, wie man es nicht macht. Die einen sind pleite, während der Wettbewerb floriert.

Wäre Buddha Chef, würde er sein Handeln, die Ausrichtung des gesamten Unternehmens an edlen Zielen und rechtschaffenen Werten ausrichten. So wären seine Gedanken, Worte und Taten stets in Einklang – er würde als wahrer Leader gesehen werden.

5. Pfad: Rechtes Leben / Rechter Lebenserwerb

Im Buddhismus geht es um ein Leben, das anderen nicht schadet. Ausbeute, Betrug und Egoismus sind zu unterlassen. Geld nur so zu verdienen, dass es Menschen, Tiere und der Umwelt nicht schädigt und so auch den eigenen Geist nicht quält. Jeder muss für sich die Frage stellen, ob er mit seinem täglichen Handeln in den Spiegel schauen kann, ob seine Tätigkeit auf einer guten Moral basiert, anderen keinen Schaden zufügt und bei Bedarf Um-Denken und Um-Handeln. Wer kein rechtes Leben führt, muss sich nicht wundern, wenn eines Tages „das Leben“ sich ihm gegenüber auch nicht so verhält, wie er es sich wünscht. Jeder Chef sollte seine Vision und Mission, die Ziele, die Strategie am fünften Pfad spiegeln, klar definieren und kommunizieren, wenn er langfristig erfolgreich sein will. Er muss die Produkte, Services und Projekte konsequent daran ausrichten und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess etablieren, innovativ sein. Auch große Unternehmen wie Nokia, Sony und Phillip Holzmann bspw. mussten und müssen erleben, was unmoralisches Handeln und verschlafene Innovationen bedeuten. Und auch Apple steht in der Kritik, insb. im Hinblick auf das abgeschottete System und mangelnde Nachhaltigkeit.

Wäre Buddha Chef, würde er über den Tellerrand hinausschauen und prüfen, ob seine Strategie und seine Projekte dem Gesamtwohl dienen. So hätte er stets ein gutes Gewissen, würde jeden Morgen in den Spiegeln schauen können und wüsste die „Kräfte des Universums“ hinter sich.

6. Pfad: Rechtes Streben / Rechte Anstrengung

Rechtes Streben bezeichnet den Willen, unsere Absicht. Es geht darum, das Denken zu überprüfen, Negatives wahrzunehmen, zu

zügeln und durch Positives zu ersetzen. Heil statt Unheil. Würde statt Unwürde. Mitgefühl statt Ignoranz. Wir statt ich. Neben den Gedanken geht es also auch um Gefühle und Emotionen – unser Geist umfasst das Denken und das Fühlen. Insb. in der westlichen Welt ist körperliche Hygiene (und die Wartung unserer Maschinen) selbstverständlich, die geistige und seelische Hygiene wird meist vernachlässigt. Diese erfordern jedoch eine klare Wahrnehmung und ein klares Bewusstsein. Voraussetzungen sind Warmherzigkeit, Güte und Mitgefühl, Gleichmut, gegenseitige Unterstützung, Toleranz, Wertschätzung und Selbstliebe. Selbstliebe hat nichts mit Egoismus zu tun, sondern, sich so anzunehmen, zu lieben wie man ist, auf seine Gedanken, Worte und Taten zu achten und alles im Leben als Chance zur Entwicklung zu verstehen. Ein Chef der sich selbst nicht liebt, sondern handelt um seine Defizite zu kompensieren, seine Ängste zu verbergen und seine Süchte zu befriedigen anstatt sein Tun zum Wohle des Ganzen einzubringen, ist kein guter Chef. Mag sein, dass er viel Geld verdient, dass er Macht ausüben kann, im Herzen aber ist er nicht glücklich. Und würde er länger in den Spiegel schauen, und seine Gefühle offen zulassen, würde ihn eine Unzufriedenheit, vielleicht sogar Trauer überkommen. Wäre Buddha Chef, würde er seine wahren Antriebskräfte erkennen und alle Aktivitäten anstatt an diesen, an dem Nutzen für das Unternehmen und die Gesellschaft ausrichten. So würde er ein rechtschaffenes Unternehmen formen, das langfristig Bestand hätte, er wäre erfolgreich, glücklich und anerkannt.

7. Pfad: Rechte Achtsamkeit / rechte Konzentration

Rechte Achtsamkeit bezieht sich auf den Körper (Atmen, Sitzen, Gehen, Stehen..), das Denken (Gedanken, Absichten, Streben..) und das Fühlen (Gefühle, Emotionen, Sinnesreize..). Nur wer sich des Dreiklangs von Körper, Geist und Seele bewusst ist, wer alles bewusst wahrnimmt, kann das sich und seine Ausrichtung überprüfen und steuern. Diese ganzheitliche Achtsamkeit führt zu einem Leben im „Hier-und-Jetzt“, zu einem intensiveren Leben. Innehalten führt auch zur Entspannung.

Durch eine Innenschau entsteht Klarheit und es fällt oft leichter, sich seiner selbst und der Ursachen seiner Probleme bewusst zu werden. Dieses sind Voraussetzungen um sein Handeln anzupassen und Rechtes Sein zu erlangen. Zu große Ablenkung, mangelnde Konzentration oder Multitasking führen zu mäßigen Ergebnissen, oft sogar zu Unfällen oder anderem Leid. Warum schneidet man sich in den Finger, übersieht eine Ampel oder knickt um? Aus mangelnder Achtsamkeit! Ein Chef, ein Unternehmen und die Mitarbeitenden benötigen eine klare Fokussierung auf klare Ziele und ein bewusstes Handeln, um Erfolg zu haben. Ansonsten verschwinden sie trotz großer Anstrengungen im Mittelmaß oder gehen sogar unter. Opel und Karstadt sind zwei Beispiele für eine unklare Fokussierung. Wer weiß, für was die beiden Unternehmen wirklich stehen? Mittelmaß – ein bisschen hier ein bisschen dort..? Und auch Saab beispielsweise hat gezeigt, wie man es vom Liebhaber-Auto, ja vom Kult-Auto über mangelnde Fokussierung, über Mainstream in die Pleite schafft.

Wäre Buddha Chef, würde er in jedem Moment ein sehr bewusstes und achtsames Leben führen, sich stets seiner Gedanken, Worte und Taten bewusst sein und sein Unternehmen höchst effektiv und effizient führen. So würde ein Unternehmen erschaffen, in dem er und seine Mitarbeiter gerne arbeiten, das tolle Lieferanten hätte, von dem die Kunden begeistert sind und das seine Ziele erreicht.

8. Pfad: Rechte Versenkung / Rechte Meditation

Rechte Versenkung bedeutet, den unruhigen und abschweifenden Geist zu kontrollieren, zur Ruhe zu führen, bewusster zu leben, um sich besser zu fokussieren zu können. Meditation bedeutet nicht, sich hinzusetzen und gedankenfrei zu sein. Meditation bedeutet klares Bewusstsein in jedem Moment, eine höhere Präsenz und führt zum Erkennen und tiefen Einsichten. Dies ist die Basis um allen und allem mit Liebe, Güte, und Wohlwollen zu begegnen, Mitgefühl zu empfinden und Gleichmut zu erleben. Kein „müssen“, kein „wollen“, kein „um zu“ sondern reines edles Sein. Durch permanente Meditation im täglichen

Leben erreicht man ein klareres Bewusstsein und damit klarere Gedanken, Worte und Taten, die in Einklang mit dem rechten Streben und einem rechten Leben sind.

Wäre Buddha Chef, würde er sein Bewusstsein und das Vertrauen in sich steigern und so stets die richtigen Entscheidungen treffen – ganz zum Wohle aller. So wäre er präsent in jedem Moment, wäre ein charismatischer Chef, dem vertrauensvoll gefolgt wird und würde ein Unternehmen schaffen, von dem die Welt spricht.

Fazit

Klares Sehen, rechtes Denken, Sprechen und Handeln und Werte die dem Wohle aller dienen sowie klare Fokussierung und reines Sein sind wichtige Pfade des Buddha als Chef. Buddha als Chef wäre ein wahrer Leader, wäre immer auf dem rechten Weg, wäre erfolgreich und würde seinen Beitrag für eine „bessere“ Welt leisten.

[„Wenn Buddha Chef wäre“ als PDF zum Download](#)

12.3.2013: SCOPAR-Studie „Die wichtigsten Werte“

Über 100 Teilnehmer (Führungskräfte, Mitarbeiter, Wissenschaftler und Berater) aus unterschiedlichen Unternehmen haben sich an der bundesweiten Studie von SCOPAR – Scientific Consulting Partners beteiligt. Die Wissenschaftler wollten wissen, welche Werte Mitarbeiter und Entscheidungsträger in ihrem beruflichen und privaten Denken und Handeln heute antreiben bzw. motivieren, welche Werte den Menschen am wichtigsten sind. Aus über 400 Einzelnennungen wurden zwölf Werte extrahiert. Die Experten von SCOPAR haben zu jedem der

zwölf Werte einige wertvolle Tipps fürs tägliche Leben und Handeln skizziert – wer diese beherzigt, ist beruflich langfristig erfolgreicher und führt ein erfüllteres, glückliches Leben.

Stopp! Lesen Sie nur weiter, wenn Sie gewillt sind, sich intensiv und ehrlich mit Ihren eigenen Werten und Antriebskräften auseinanderzusetzen und bei Bedarf diese zu justieren. Die Menschen haben verschiedene Wertvorstellungen und Antriebskräfte und das ist gut so! Wenn jedoch die inneren Werte nicht zu den gelebten Werten oder die privaten Werte nicht zu den beruflichen Werten passen, sind Probleme vorprogrammiert. Diese Probleme äußern sich in Unzufriedenheit, in Unglücklichsein und fehlender Sinnhaftigkeit. Je größer der Deckungsgrad der inneren Werte mit den tatsächlich gelebten Werten ist, desto erfolgreicher sind Sie, desto weniger Stress haben Sie und desto glücklicher sind Sie. Verstellen funktioniert da nicht! Und sich selber können, brauchen und sollten Sie nichts vormachen!

Spiegelt man diese Werte an dem, was in der Gesellschaft und in Unternehmen „regiert“, so fällt auf, dass Werte wie Macht, Leistung, Erfolg, Geld, Disziplin und Fleiß fehlen. Dies hat vermutlich zwei Gründe. Zum einen mag sich kaum einer zu diesen Werten öffentlich bekennen, schwingt doch stets etwas Negatives mit – gerade vor dem Hintergrund der aktuellen Stimmung, Bewegungen wie Occupy, Eurokrise und Themen wie Burnout. Zum anderen spiegeln diese Werte eben auch die Sehnsüchte wieder, die in den Menschen schlummern. Eben das, was sich die Menschen wünschen, was ihnen wichtig ist – was allerdings nicht bedeutet, dass diese Werte die anderen ausschließen. Wenn Macht, Erfolg und Geld mit obigen Werten erreicht wird, schwingt nichts Negatives mit.

1. Ehrlichkeit

Die Menschen sehnen sich nach Ehrlichkeit, Aufrichtigkeit, Klarheit und Wahrheit. Dies ist nicht verwunderlich, ist doch

das Gros unserer aktuellen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Probleme auf Lügen, Betrug und Falschheit zurückzuführen. Egal ob es um soziale Ungerechtigkeit, die Finanzkrise, politische Fehlentscheidungen, Firmenpleiten oder gescheiterte Projekte wie der Flughafen Berlin (BER) geht – vieles wäre erspart geblieben, wären alle von Beginn an ehrlich gewesen. Wer glücklich sein will, wer inneren Frieden anstrebt, wer beruflich nachhaltig erfolgreich sein will, muss sich selbst, anderen und der Sache gegenüber ehrlich sein. Ehrlichkeit ist das Fundament zufriedener Menschen, einer funktionierenden Gesellschaft und erfolgreicher Unternehmen. Kurzfristig und oberflächlich mögen Unwahrheit oder Lügen dienlich sein, doch langfristig beginnt das Konstrukt zu bröckeln und stresst einen. Dies haben die Menschen erkannt und sehnen sich wieder nach Ehrlichkeit.

Tipp: Beginnen Sie heute und seien Sie konsequent ehrlich. Es mag sein, dass Sie sich am Anfang unwohl fühlen und denken „..das kann ich jetzt nicht sagen, da fühlt er sich auf den Schlips getreten oder das wird Konsequenzen haben..“, Sie werden aber schnell sehen, dass die Dinge besser in Fluss kommen und Sie ein stressfreieres Leben haben, wenn Sie ehrlich sind. Vermeiden Sie selbst Schmeicheleien, denn diese sind bereit die ersten kleinen Lügen.

Jede kleine Ehrlichkeit ist besser als eine große Lüge (Leonardo da Vinci).

2. Verlässlichkeit

Aufrichtigkeit Integrität, und Zuverlässigkeit basieren auf Ehrlichkeit und geben Sicherheit. Wenn Denken, Worte und Taten in Einklang sind, ziehen alle am gleichen Strang, werden Unwegsamkeit frühzeitig transparent und Ziele werden schneller und einfacher erreicht. Menschen, nicht nur in Machtpositionen, sprechen oft von links und gehen dann rechts. Diese Diskrepanz von Reden und Handeln ist ein Grund für viele

unserer aktuellen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Probleme.

Tipp: Sorgen Sie bei sich für den Einklang von Reden und Handeln. Wenn Sie auch tun, was Sie sagen, erhalten Sie Unterstützung, erreichen Sie Ihre Ziele und sind mit sich im Reinen. Es ist sogar ganz einfach – just do it.

Es ist besser, sich mit zuverlässigen Feinden zu umgeben, als mit unzuverlässigen Freunden (John Steinbeck).

3. Respekt

Laut Wikipedia ist Respekt „eine Form der Wertschätzung, Aufmerksamkeit und Ehrerbietung gegenüber einem anderen Lebewesen (Respektsperson) oder einer Institution. Der Ausdruck wird normalerweise auf zwischenmenschliche Beziehungen angewandt, kann jedoch auch auf Tiere, Gruppen, Institutionen, Länder oder Moralansichten, bzw. fremden gesellschaftlichen Ansichten bezogen werden. Respekt impliziert nicht notwendigerweise Achtung, aber eine respektvolle Haltung schließt bedenkenloses egoistisches Verhalten aus..“. Es geht also darum, das Ganze zu sehen, sich als Teil des Ganzen zu verstehen und seine Interessen an die jeweilige Situation anzupassen. Respekt ist eine Grundlage für eine fruchtbare Zusammenarbeit, Respekt ist die Basis des Miteinanders in einer Gesellschaft und in einem Unternehmen. Jeder einzelne wünscht sich einen respektvollen Umgang und sollte sich entsprechend verhalten. Egotrips ade..

Tipp: Voraussetzung für ein respektvolles Verhalten ist ein klares Bewusstsein und Empathie. Achten Sie auf Ihre Gedanken, auf Ihre Worte und Ihre Taten. Nehmen Sie bewusst Kontakt zum Gegenüber auf, erkennen Sie die Situation und die jeweiligen Bedürfnisse und reflektieren Sie bevor Sie reden oder handeln.

Ein wahrhaft großer Mann wird weder einen Wurm zertreten noch vor dem Kaiser kriechen (Benjamin Franklin).

4. Fairness

Fairness betrifft zwei Seiten, die Seite die fair behandelt wird und die Seite die fair handelt. Es geht um Anstand, Gerechtigkeit, Verhältnismäßigkeit sowie Aktion und Reaktion. Jeder will fair behandelt werden und doch messen viele mit „zweierlei Maß“. Im Sport gibt es Schiedsrichter und Sportler, für die Fairness ein hohes Gut ist, dem Sie andere sportliche Werte (z.B. Erfolg) unterordnen. Es wird höchste Zeit, dass Fairness auch in den gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Systemen Einzug erhält und fest verankert wird. Im Buddhismus geht es u.a. darum, sich stets so zu verhalten, dass man keinem anderen Menschen, keinem Tier und der Natur keinen Schaden zufügt. Dieses Grundprinzip sollten wir uns viel öfter zu Herzen nehmen.

Tipp: Reflektieren Sie Ihr Handeln stets getreu dem Motto „..wenn Du nicht willst was man Dir tut, das füg auch keinem Andren zu..“. Versetzen Sie sich in die Situation Ihres Gegenübers und stellen Sie sich die Frage: „Wie würde ich mich fühlen?“.

Du fragst: „Werde ich verstanden, werde ich geliebt, werde ich loyal behandelt?“, Aber nie: „Verstehe ich die anderen, liebe ich, handle ich loyal gegen sie?“ (C. G. Jung)

5. Miteinander

Die Vergangenheit hat gezeigt: Gegeneinander, Egoismus, Vorteile auf Kosten anderer und Einzelkämpfertum mögen kurzfristig Nutzen bringen, mittel- und langfristig kommt diese Verhalten jedoch wie ein Bumerang zurück. In Ausbeutung von heute liegen die Probleme von morgen – egal ob es um Menschen oder Ressourcen geht. Durch die Globalisierung ist alles miteinander verbunden. Wenn wir unseren Massenkonsum und unsere Wegwerfmentalität nicht ändern und weiter „Geiz ist geil“ leben, brauchen wir nicht über die Umweltverschmutzung in China die Nase rümpfen. Menschen die von Unternehmen

ausgebeutet werden, blockieren irgendwann die Abläufe, gehen, werden krank oder bekommen Burnout. Wir müssen wieder die Zusammenhänge und die unterschiedlichen Interessen aller Beteiligten berücksichtigen. Team steht nicht für „Toll ein anderer macht´s“ sondern für „together everyone achieves more“ Es geht nur miteinander und mit einer globalen Sicht auf die Dinge.

Tipp: Tauschen Sie sich regelmäßig miteinander aus, geben Sie sich offenes Feedback, sehen Sie konstruktive Kritik als Chance sich zu entwickeln, schärfen Sie Ihre Empathie für Ihre Mitmenschen und entwickeln Sie einen Blick fürs Ganze, indem Sie stets die Auswirkungen Ihrer Worte, Ihrer Entscheidungen und Ihres Handelns berücksichtigen. Versetzen sie sich in Ihr Gegenüber, suchen Sie „miteinander“ nach dem richtigen Weg.

Wenn über das Grundsätzliche keine Einigkeit besteht, ist es sinnlos, miteinander Pläne zu machen (Konfuzius).

6. Vertrauen

Das Motto: „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser“ hat ausgedient. Durch zu viel Kontrolle und zu viele Regularien werden Prozesse, Verbesserungen und innovative Entwicklungen blockiert, da das Potential aller Beteiligten eingeschränkt wird. Starre Strukturen und Abläufe haben in einer Welt der Komplexität und Agilität keinen Platz mehr. Zu starke Kontrolle führt auch zu Angst und Angst führt bekanntermaßen zu Fehlern und Blockaden. Flexibilität und Vertrauen sind gefragt. Eigenverantwortung und Selbstkontrolle müssen mit Steuerung und Überwachung in Balance sein. Das Motto der Zukunft muss lauten: „So wenig Kontrolle wie möglich, so viel Kontrolle wie nötig“. Vertrauen ist ein Prozess, Vertrauen kann man nicht einfordern, sondern muss man gewinnen – das gilt für beide Seiten!

Tipp: Fragen Sie sich jedes Mal wenn Sie kontrollieren wollen, warum Sie nicht vertrauen. Sprechen Sie das Thema offen an,

überlegen Sie sich dann gemeinsam einen neuen Weg und schaffen Sie falls nötig neue Rahmenbedingungen – und dann lassen Sie los, üben Sie zu vertrauen.

Wenn man einem Menschen trauen kann, erübrigt sich ein Vertrag. Wenn man ihm nicht trauen kann, ist ein Vertrag nutzlos (Jean Paul Getty).

7. Liebe

Liebe ist nicht nur ein Gefühl, sondern eine Haltung. Es ist leicht, einen lieben Menschen oder einen schönen Moment zu lieben – aber wie Nena singt: „Liebe will nicht, Liebe kämpft nicht, Liebe wird nicht – Liebe ist. Liebe sucht nicht, Liebe fragt nicht, Liebe ist“.. Es geht darum Liebe in jedem Moment zu empfinden. Charlie Chaplin sagte in seiner Rede in Der große Diktator: „..ohne Menschlichkeit und Nächstenliebe ist unser Dasein nicht lebenswert..“ Gefühle und damit auch die Liebe sind aber auch eine Entscheidung. Der Mensch kann nicht zwei Gefühle gleichzeitig empfinden (Liebe oder Hass, Freude oder Ärger, Vertrauen oder Angst..). Es liegt also an uns, welchem Gefühl wir Energie bzw. unsere Aufmerksamkeit schenken. Liebe ist das Grundbedürfnis eines jeden Menschen und unsere Antriebsfeder. Glücklich ist der, der alles was er tut und was geschieht liebt, getreu dem Motto: „Liebe, was du tust und tue, was du liebst, und du wirst in deinem ganzen Leben keinen Tag mehr arbeiten“. Empfinden Sie Liebe, wenn Sie zur Arbeit fahren, wenn Sie in ein Meeting gehen, Ihren Kollegen begegnen, Ihrer Familie – was Sie aussenden, kommt zurück. Entscheiden Sie sich bewusst für das Gefühl der Liebe (gerade bei vermeintlich unliebsamen Dingen) und Sie werden feststellen, wie Dinge in Fluss kommen, wie Leichtigkeit entsteht und wie Sie plötzlich Freude empfinden bei Dingen, die Sie früher nicht „geliebt“ haben.

Tipp: Lieben Sie das, was Sie gerade tun? Wenn nicht, fragen Sie sich warum nicht und ob Sie es nicht auch lieben können. Wenn es mit „Lieben“ nicht klappt, versuchen Sie es zunächst

mit Dankbarkeit. Für was können Sie dankbar sein? Versuchen Sie Dankbarkeit zu empfinden – bei allem was Sie tun.

Wo Liebe wächst, gedeiht Leben – wo Hass aufkommt droht Untergang (Mahatma Gandhi).

8. Freiheit

Freiheit hat viele Facetten und kann sich auf vieles beziehen: Gedankenfreiheit, Meinungsfreiheit, Religionsfreiheit, Entscheidungsfreiheit, Reisefreiheit, Politikfreiheit u.v.m. Freiheit kann unterteilt werden in das Freisein „von etwas“ (negative Freiheit, frei von Zwängen) und das Freisein „zu etwas“ (positive Freiheit, Selbstbestimmung). Es geht um Willensfreiheit und Handlungsfreiheit. Das Kollektiv einer Familie, eines Unternehmens oder eines Staates wird immer (gemeinsam bestimmte) Leitplanken, Rahmen und Grenzen haben, über die es sich definiert. Und alle in diesem Kollektiv unterwerfen sich diesen Rahmenbedingungen. Wenn diese Parameter und die eigenen Vorstellungen zu weit auseinander liegen, entsteht das Gefühl nicht frei zu sein mit der Folge, unglücklich zu sein oder dagegen zu verstoßen. Die Größe dieser Diskrepanz entscheidet über die Auswirkungen. Ist die Diskrepanz in der Fläche zu groß, gilt es, die Rahmenbedingungen anzupassen um einen Kollaps zu vermeiden.

Tipp: Prüfen Sie, wo Sie frei sind und wo nicht. Wo beschränken Sie andere und wo werden Sie beschränkt (Familie und Beruf)? Prüfen Sie, wie es Ihnen damit geht und wie es den anderen damit geht und ändern Sie getreu dem Motto: Love it, change it or leave it.

Frei ist man erst, wenn man sich vom Streben nach der Freiheit frei macht (Alexander Saheb).

9. Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit hat drei Säulen: sozial, ökologisch und ökonomisch oder People, Planet, Profit. Aber es gibt auch eine

soziale Nachhaltigkeit, die sich auf Menschlichkeit, Gleichheit, Miteinander, Generationengerechtigkeit sowie ethische Aspekte bezieht. In der Wirtschaft gibt es zwei Paradebeispiele für soziale Nachhaltigkeit und das Gegenteil: dm – drogerie markt und Schlecker, der erste floriert der andere hat 2012 Insolvenz angemeldet. Jetzt wissen auf einmal alle warum. Aber noch vor zwei Jahren wurde Götz Werner (der Firmengründer von dm) als „Gutmensch“ belächelt. Ökonomische Nachhaltigkeit bezieht sich auf ein Wirtschaften, das langfristig zum Wohle aller im System Beteiligten beiträgt. Die Finanzkrise der letzten Jahre hat gezeigt, wohin kurzfristige Gewinnmaximierungen führen. Bei der Nachhaltigkeit, egal in welcher Facette, sind „alle“ gefordert: Politik, Unternehmen und Menschen. Langfristig werden nur nachhaltige Systeme und Unternehmen Bestand haben. Hier gilt es, frühzeitig umzulenken, will man nicht auf der Verliererseite sein.

Tipp: Reflektieren Sie Ihre Entscheidungen und Ihr tägliches Handeln – privat wie beruflich – an den drei Säulen der Nachhaltigkeit: ist das was ich tue menschlich, ist es ökologisch gut und kann dieses Handeln langfristig Bestand haben? Nur wenn Sie alle drei Fragen mit „ja“ beantworten können, handeln Sie nachhaltig. Behalten Sie dabei auch die Zusammenhänge im Auge und sehen Sie das gesamte System.

„Denn unsere Art zu leben und zu wirtschaften erweist sich als nicht mehr wirklich zukunftsfähig. Schon ein Blick auf das globale Bevölkerungswachstum genügt, um dies zu verdeutlichen. ... Bis 2050 ist ein Anstieg auf neun Milliarden zu erwarten. Wenn wir vor diesem Hintergrund unsere bisherigen Lebensweisen nicht deutlich ändern, berauben wir uns selbst unserer Lebensgrundlagen“ (Angela Merkel).

10. Toleranz

Die Unterschiedlichkeit von Menschen, Völkern und auch Unternehmen ist das Salz in der Suppe. Wären alle gleich,

hätten wir kaum Entwicklung, weil die Inspiration fehlen würde. Andersartigkeit ist ein Geschenk, ist etwas Belebendes solange man sie nicht unterdrückt. Das, was für den einen gut ist, muss nicht auch für den anderen gut sein und umgedreht. Tolerant zu sein bedeutet, die Andersartigkeit zu akzeptieren. Wer jedoch über die reine Akzeptanz hinaus geht, kann von Andersartigkeit anderer lernen und dadurch zu seiner eigenen Entwicklung beitragen. Wenn man grundsätzlich andere Ansichten hat, wenn man sich nicht mit dem anderen System identifiziert, so können dennoch Teile davon gut sein und das eigenen System bereichern. Oft wäre es auch für ein tolerantes Miteinander und für unsere Entwicklung hilfreich, nicht nur Toleranz zu üben, sondern zu prüfen, was wir von anderen lernen können.

Tipp: Entwickeln Sie Ihre Sensibilität hinsichtlich Ihrer Toleranz. Werden Sie sich der Unterschiede bewusst und prüfen Sie, wie tolerant Sie sich verhalten. Lassen Sie auch mal „Fünfe gerade“ sein und lassen Sie sich von anderen inspirieren.

Man verdirbt einen Jüngling am sichersten, wenn man ihn verleitet, den Gleichdenkenden höher zu achten als den Andersdenkenden (Friedrich Nietzsche).

11. Freude

Auf die Frage, was der Sinn des Lebens sei, antwortete der Dalai Lama einst „..to be happy..“. Doch Freude zu empfinden, glücklich und zufrieden zu sein ist in Deutschland ja fast verpönt. Viel angesehener ist es, über das Leid des Lebens, der Arbeit, des Alltags zu jammern – zumindest war es so in den letzten Jahrzehnten. Aber die Zeiten ändern sich. Schon mit dem Sommermärchen, der Fußball-WM 2006, wehte ein anderer Wind und spätestens seit der Finanzkrise sind es auch die Deutschen leid, zu jammern – hilft jammern doch sowieso nichts. Man wird sich bewusst und sehnt sich nach Leichtigkeit, nach einem Lachen, nach Lockerheit – nach Freude. Freude ist ein inneres Gefühl, eine Einstellung im

Gegensatz zu oberflächlich kurzfristigem Spaß. Das Leben hat viele ernste Themen, aber diese lassen sich genauso gut und sogar noch besser mit einem Lächeln und mit Freude bewältigen. Und sind wir uns bewusst, wie gut es uns geht, so haben wir allen Grund zur Freude. In einem Unternehmen, zuhause oder in der Freizeit darf und soll wieder gelacht und Freude empfunden werden.

Tipp: Die erste Chance zu Freude am Tag, hat man am Morgen – wenn nicht beim Blick in die Augen des Partners – so doch spätestens mit dem Blick in den Spiegel: lächeln Sie sich mal 30 Sekunden jeden Morgen zu, machen Sie mal Faxen, schneiden Sie Grimassen – und schon starten Sie beschwingter in den Tag. Blicken Sie anderen Menschen auf der Straße in der U-Bahn und auf dem Büroflur in die Augen und lächeln Sie. Darüber hinaus, seien Sie dankbar – gerade für die kleinen Dinge des täglichen Lebens, den leckeren Kaffee, das Frühstück, die Möglichkeit, überhaupt arbeiten zu gehen, gesund zu sein und all die anderen wunderbaren kleinen Dinge des Lebens.

Freude, mein Lieber, ist die Medizin dieses Lebens! Ich freue mich, wenn ich Gutes von anderen höre, wenn irgendjemand auf unserer traurigen Erde glücklich ist, ja selbst, wenn mein Hund mit dem Schwanz wedelt und die Katzen in irgendeiner Ecke zufrieden schnurren. (Ernest Hemingway)

12. Menschlichkeit

Was zeichnet einen „guten“ Menschen aus, was ist Humanität? Es sind die Aspekte, die der Mensch von Natur aus in sich trägt und diese Facetten sind genau die oben genannten Punkte dieser Studie: Ehrlichkeit, Verlässlichkeit, Respekt, Fairness, Miteinander, Vertrauen, Liebe, Freiheit, Nachhaltigkeit, Toleranz und Freude. Diese Werte gilt es zu leben, sich in jeder Situation diese Aspekte bewusst ins Gedächtnis zu rufen und sein Handeln daran auszurichten. Ernst Ferstl sagte einst: „..solange uns die Menschlichkeit miteinander verbindet, ist egal, was uns trennt..“. Es liegt an uns, uns unseres

Ursprungs, unserer Grundbedürfnisse bewusst zu werden und uns entsprechen zu verhalten. Wenn wir uns wieder auf den Weg der Menschlichkeit begeben, werden wir als Menschen glücklicher und als Unternehmen erfolgreicher. Menschlichkeit ist das, was uns von Tieren und Despoten unterscheidet, ist das, was immer noch gilt, wenn alles andere versagt.

Tipp: Wenn Sie mehr Menschlichkeit in Ihrem Leben wollen, müssen Sie "nur", die Werte dieser Studie verinnerlichen und Ihr Reden und Handeln daran ausrichten. Vielleicht nehmen Sie sich für jede Woche eines der obigen Themen zum Motto der Woche. Kleben Sie ein Post-it mit Ihrem Motto der Woche darauf an eine markante Stelle die Sie oft sehen und reflektieren jedes Mal, wie Sie sich verhalten sollten, damit Ihre Worte und Taten „menschlich“ sind bzw. ob sie es rückwirkend betrachtet waren.

Wir neigen dazu, Erfolg eher nach der Höhe unserer Gehälter oder nach der Größe unserer Autos zu bestimmen als nach dem Grad unserer Hilfsbereitschaft und dem Maß unserer Menschlichkeit. (Martin Luther King)

Zu guter Letzt: Wenn Sie das Gelesene nun beiseite legen und weitermachen wie bisher, hätten Sie sich die Zeit des Lesens sparen können. Es geht wie bei so vielem ums Umdenken und Umhandeln – es geht ums Tun! Wir wünschen Ihnen viel Freude und Erfolg bei der Umsetzung und einer „wertvollen“ Ausrichtung Ihres Handelns an den Werten, die den Menschen am Herzen liegen.

Tipp: Drucken Sie sich die Grafik dieser Studie aus und hängen Sie als Reminder in Ihren Flur, an Ihren PC oder an Ihre Bürotür – so erinnern Sie sich täglich an das, was wichtig ist. Und verhalten Sie sich selbst so, wie Sie es von anderen erwarten.

[Gesamte SCOPAR-Studie: „Die wichtigsten Werte in Unternehmen“ als PDF](#)

DIE AUTOREN

- Juliane Bieger – Head of H2B-Consulting
 - Michael Jost – Head of IT-Consulting
 - Jürgen T. Knauf – Head of Management- and Strategy-Consulting
 - Dr. Markus Wendt – Head of HR-Consulting
-

Sofortmaßnahme in einer Krise

Sofortmaßnahmen in einer Krise..

Unternehmen und deren Lenker müssen in einer Krise das Tagessgeschäft aufrechterhalten, die Liquidität sichern und gleichzeitig eine nachhaltige Unternehmenssicherung gewährleisten. Das ist allerdings schwierig, wenn insb. die finanziellen Spielräume klein sind. Es gibt jedoch entlang der gesamten Wertschöpfungskette eine Vielzahl kleiner Maßnahmen, die eine große Wirkung haben. Wer diese nützt, wird die Krise besser überstehen und sich gleichzeitig für die Zeit nach der Krise rüsten.

Wenn ein Unternehmen in eine Krise gerät, ist das gut so – wenn man sie auch als Chance versteht und nutzt – um aus Fehlern zu lernen und die Situation und Zeit für sich arbeiten lässt. Neben falschen Zielen, kurzfristiger Gewinnmaximierung, Profit auf Kosten der Nachhaltigkeit und gesellschaftlicher und sozialer Verantwortung hat noch ein Aspekt zur Krise beigetragen: der oft intrinsisch getriebene Aktionismus in den Unternehmen. Man hat sich kaum Zeit genommen zu reflektieren, die nächsten Schritte gezielt auszuwählen und behutsam anzugehen. Gut war, was neu war, was Veränderung war, was schnell fertig sein „musste“ und was kurzfristige Erfolge

versprach. Die Ergebnisse waren eine Vielzahl von Prio-1-Projekten, permanente Reorganisationen, Projekte deren Kundennutzen nicht hinterfragt wurde, unendliche Meetings – die gerne auch mal in „Talkshows“ ausarteten – kaum Zeit für das Tagesgeschäft und keine Zeit zum Atmen.

Eine Krise zwingt zum Nachdenken und wer daraus lernt, nutzt sie auch. Erfolgreich ist, wer sich jetzt bereits auf die Zeit nach der Krise vorbereitet und die Chance, die die Krise bietet jetzt nutzt. Aufräumen heißt die Devise! Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von „kleinen Maßnahmen mit großer Wirkung“, die im Folgenden skizziert sind. „klein“ bedeutet in diesem Fall ohne große Kosten und ohne großen Aufwand. „groß“ bedeutet die einen nachhaltig positiven Effekt haben.

Eine Krise als Chance sieht, wer jetzt „alte Zöpfe abschneidet, aufräumt, Projekte und Prozesse hinterfragt, ausschließlich nachhaltige Strategien verfolgt, den Kunden und dessen Nutzen wieder in den Mittelpunkt stellt, auf Unternehmenskultur, Werte und Betriebsklima achtet und die Mitarbeiter als den entscheidenden Wettbewerbs- und Erfolgsfaktor erkennt. Wer sich jetzt auf die Zeit nach der Krise vorbereitet, legt den Grundstein für langfristigen Erfolg. Wirkliche Leader sind gefragt!

[Hier finden Sie eine Vielzahl an Sofortmaßnahmen für eine Krise..](#)