

Krise – kennen wir nicht: Wie Hidden Champions sicher durch Krisen gehen

Was wir von erfolgreichen Vordenkern lernen können

Von Professor Günther H. Schust (SCOPAR GmbH)

Krise – kennen wir nicht: Wie Hidden Champions sicher durch Krisen gehen

Die Wettbewerbsfähigkeit und damit die wirtschaftliche Zukunft der Firmen in einer wissensbasierten Gesellschaft hängen entscheidend davon ab, wie entschlossen die Chancen der Schlüsseltechnologien genutzt werden und ihr Transfer in die wirtschaftliche Nutzung gelingt. Die Entwicklungskosten für komplexe Produktlösungen steigen in unvorstellbare Höhen. Etablierte Unternehmen geben daher lieber hohe Summen aus, um „alte“ umweltschädliche Produkte/Dienste (sog. Cash Cows) weiter zu optimieren, als auch für „neue“ nachhaltige Produkte und Dienste, für die der Markt noch erschlossen werden muss.

Hidden Champions sind deshalb erfolgreicher und resilienter, weil Sie diesen Spagat besser als andere meistern: Das Kerngeschäft effizient zu managen und andererseits mit Topteams die alleinstellenden Innovationen vorantreiben – mit wesentlich höheren Investitionen als der Wettbewerb.

Was läuft für gewöhnlich falsch, wenn Firmen in Krisen geraten?

Leider sind etablierte Firmen erst unter großem Druck (also auch Krisen) bereit für neue Wege ... Überall in den Führungsetagen wird nur noch reagiert – auch in der Politik. Wenn etwas falsch läuft, dann sind es immer die anderen: Alles, was kann, wird billig mit Lieferketten nach draußen verlagert und/oder verkauft. **Der „Time Lag“ ist enorm**, wenn es um notwendige sozio-ökologische und technologische Neuerungen geht, die das gesunde Überleben auf unserem Planeten sichern.

Hochkulturen, wie die Maya, Griechische und Römische Kultur gingen zu Grunde, weil sie ihre Ressourcen ausgebeutet haben und ihre verschwenderische Lebensweise nicht ändern wollten! Leider gilt dies heute immer noch.

Unternehmen streben eher nach der höheren Rendite. So ist die Einführung von „echten“ Marktneuheiten mit hohem Umwelt-Nutzen auf ca. 10% Betriebe zurückgegangen. „Einen Masterplan für den Umbau zu einer digital-regenerativen Gesellschaft – mit Fokus auf den Umwelt- und Klimaschutz gibt es in der führenden Exportnation (gemeint ist die BRD) bis heute nicht...“ (Prof. Dr. August-Wilhelm Scheer, ehem. Mitglied im Rat für Innovation und Wachstum der Bundesregierung und ehem. Präsident BDI).

Wenn innovative Ideen ausbleiben, dann liegt es meistens daran, dass Konflikte unter den Tisch gekehrt werden und alle in ihrer Komfortzone bleiben. Es gilt das Recht der Lautesten und Stärkeren.

Das ganze System ist auf überzogene(s) Profite und Mengenwachstum getrimmt. Vor allem vergessen dabei viele Ihren Wertekodex und zeigen kein Gewissen, wenn sie „den Kunden (Bürger) über den Tisch ziehen“ und dabei (regionale/globale) Krisen mit auslösen.

Führung ist auch immer eine gesellschaftliche Aufgabe. Jedoch haben dies viele Entscheider immer noch nicht begriffen. Menschlich-soziale Werte spielen bei Innovationen und Veränderungsprozessen fast keine Rolle. Beispiele dafür gibt es genug: Autohersteller, Deutsche Bank, Deutsche Bahn, Deutsche Bundeswehr, Energieversorger, Lebensmittel- und Textilhersteller, Telekommunikation, etc.

Zum Beispiel fährt TELEKOM seit Jahren überdurchschnittliche Gewinne ein. Bremst jedoch bei der Breitbandausrüstung. Die Kunden (Bürger) in den ländlichen Gebieten werden regelrecht mit ihren Problemen alleine gelassen. Die Begründung lautet, „es rechnet sich wirtschaftlich nicht“. Auch die Hersteller von Textilien und Lebensmittel lassen Ihre Produkte unter menschenunwürdigen Arbeits- und Umweltbedingungen herstellen. Beuten die Wasserreserven aus, so dass die Flüchtlingswelle nicht abreißen wird. Sie haften nicht für die Menschenrechts- und Umweltverletzungen, weil sie dafür nicht belangt werden können.

Selbst Frau Susanne Klatten, Miteignerin und Aufsichtsrätin der BMW GROUP, erhebt die Anklage: „Wir sind nicht auf dieser Welt, um still zu stehen. Umweltgerechtes Wachstum und ressourcenschonender Fortschritt muss im Fokus unserer Anstrengungen stehen. Deshalb muss in den Unternehmen eine neue, nachhaltige Führungskultur Einzug halten...“

Welche Rolle spielen Führungskräfte in diesem Prozess?

Immer mehr Menschen wollen für die Folgen Ihres Verhaltens nicht einstehen, sie leben Ihre Egoismen in Ihrer eigenen (Um-)Welt aus und fallen evtl. Fake News und/oder Verschwörungstheoretikern anheim. Die sozio-kulturelle Fortbildung im Betrieb wird daher – auch wegen der Digitalisierung – in allen Altersgruppen noch viel wichtiger.

Ein Beispiel eines Hidden Champions für eine sozio-kulturelle Fortbildung ist Die B.BRAUN SE (Hersteller von medizintechnischen Produkten). Die mit dem Innovations- und Wachstumspreis ausgezeichnet wurde. Die B.BRAUN SE überzeugte die Jury durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze, den Anstrengungen in Forschung & Innovation und der kontinuierlichen Ausbildung der Beschäftigten:

1. Mehr Wissen erzeugen, in dem alle Ihr Wissen teilen.
2. Dem Credo: „WERTE bestimmen dabei unser Leben“.
3. Kompromisslose Qualität, Nachhaltigkeit und Verantwortung (KVP) wird von oben nach unten gelebt.
4. Gesetzliche und behördliche Vorschriften werden mit eigenen höheren Standards deutlich übertroffen.
5. Stetige (iterative/interdisziplinäre/kulturelle) Fortbildung – auch für Chefs.

Führung ist immer eine gesellschaftliche Aufgabe. Als vorbildliche Kraft erfasst sie/er die größeren Zusammenhänge und **vernetzt die „richtigen Köpfe“ digital/analog quer durch alle Bereiche**. Sie/er kann den Leuten (ver-)trauen. Nur so können Probleme auch fach- und branchenübergreifend gelöst werden, weil Menschen mehr leisten, wenn Hierarchien sie nicht dabei behindern.

Was können Führungskräfte konkret tun, um problemlösendes Denken bei ihren Mitarbeitern zu fördern?

EGO-Shooter sind endgültig out. Part-time-Führung ist in, bis in die oberen Etagen. Vor allem, wenn es um Projektmanagement, die (digitale) Vernetzung der Spieler/Mitarbeiter und Prozessbereiche geht. Dabei übernehmen die einzelnen Teams, auch Aufsichtsrat / Beirat und/oder die Geschäftsleitung, für ein Projekt die Verantwortung – auf Zeit. Wenn wir schnellere Arbeitsergebnisse erzielen wollen, **muss intelligenter und vernetzter gearbeitet werden**.

Die Mitarbeiter erhalten nicht nur freie Arbeitszeit für

eigene Projekte, wo sie neue Ideen entwickeln können, sondern auch budgetierte, digitale und visuelle Unterstützung zur informellen Zusammenarbeit – nach innen wie nach außen, um mit ausgewählten Kunden, Partnern und Wettbewerbern, neues Wissen bzw. Megatrends zu generieren und zu realisieren. **Allerdings muss die Cybersicherheit gewährleistet sein.**

Jeder im Team (auch der Chef) muss dabei wissen, welchen Part er/sie spielt. Offene, ehrliche Fehler- und Feedbackkultur sind Voraussetzung. Deshalb muss die Einhaltung der anspruchsvollen Standards, Verhaltensregeln und Kompetenzen jedes 2.Quartal „**auf den Prüfstand**“.

„Mein Führungsteam entwickelt den Mannschaftsgeist (das WIR-Gefühl) mit und stellt permanent die Potenziale der Spieler auf den Prüfstand ...“ (Hans-Dieter Flick, Cheftrainer FC Bayern München, nach dem Triple-Gewinn am 23.08.2020).

Wie wird sich die Digitalisierung auswirken?

Die Digitalisierung und Veränderungen in der Arbeitswelt betreffen jeden Betrieb – früher oder später. So können zeitgemäße, digitalisierte Lösungen wie das „dreidimensionale Drucken“ ganzer Bauteile, das gesamte Geschäftsmodell von Herstellern, Logistikern, Zulieferern und Handwerksbetrieben u. a. – von heute auf morgen komplett auf den Kopf stellen.

Wer allerdings Digitalisierung nur auf die Technologie reduziert, liegt falsch. Die Grundlage ist die **Etablierung einer analog-digitalen Unternehmenskultur**, und diese auch zu leben. Diese hybrid-kulturelle Transformation anzustoßen und zu realisieren ist das Schwierigste dabei, weil eingefahrene Arbeits- und Denkmuster erneuert werden müssen.

New Work heißt plötzlich: sich mit anderen interdisziplinär zu vernetzen, menschliche Werte + Wissen + Können + Lernen zu

teilen.

So dienen Digitale Plattformen dazu, vernetzte und standort-übergreifende Ideen/Entwicklungen und Wertschöpfungsketten zu steuern, simulieren und zu transformieren. Künstlich-intelligente Assistenten erleichtern dabei die Arbeit enorm und können spielentscheidend sein.

Z.B., arbeiten bei Infineon in I-Communities – I steht für Innovation – Experten/Partner/Dienstleister aus allen Disziplinen in der Wertschöpfungskette – online auf einer IoT-Plattform – an den Zukunftsthemen und das neben dem regulären Tagesgeschäft.

Wenn man an überdurchschnittlich kreative Unternehmen denkt: Was zeichnet diese Betriebe aus?

Als überdurchschnittliche Vorreiter zeichnet diese Firmen besonders aus, dass sie den Wandel wesentlich schneller erkennen, lösen und eine sog. DNA-Resilienz mit einem Frühwarnsystem erzeugen (Prävention ist für diese Betriebe kein Fremdwort). Wobei sie in das Innovations- und Wissensmanagement viel mehr investieren als der Wettbewerb.

Die besten Ideen gewinnen. Dabei werden in Innovation-Labs nach standardisierten Prozessen + Regeln gearbeitet, die mit den Beteiligten abgestimmt und von diesen auch eingehalten werden müssen. Durch die Vernetzung mit Expertenteams, Kunden, Lieferanten, Start-ups, Hochschulen, Investoren, evtl. Wettbewerbern, wird die Schlagzahl nach umwelt- und menschengerechten Lösungen wesentlich gesteigert.

In Intervallen reflektieren sie darüber, was sie für Kunden und Umwelt nicht nur besser machen, sondern wie sie mit Ihren Ideen **den Nutzen Ihrer Produkte / Dienste um einen wesentlichen Faktor X (nicht Prozentpunkte!) erhöhen können.**

Eric Schmidt, Verwaltungsratsvorsitzender von Alphabet Inc., USA geht noch viel weiter: „Unser Ziel ist es, die

Verbesserung der Entwicklungen unserer Produkte und Dienste um den Faktor 10 – nicht bloß um 10 Prozent... so, wie es in Deutschland u.a. Ländern üblich ist...“

Hidden Champions gehen mit der Zeit oder sind dieser sogar voraus

Ein kreativ-innovativer Hidden Champion der überzeugt: Das Familien-Unternehmen Fischer (Heute: Fischer Group/Achern), das 1969 von Hans Fischer als Mechanische Werkstatt Seebach/Schwarzwald gegründet worden ist, hat sich im Laufe seiner Geschichte zu einem sehr bedeutenden Anbieter von Rohren und Bauteilen aus Edelstahl entwickelt. Heute hat das Unternehmen 2.800 Mitarbeiter und verkauft kundenspezifische Edelstahlrohre weltweit. 2020 hat es den „German Innovation Award“ bekommen. Da das Unternehmen die Abhängigkeit von der Autoindustrie verringern will, entwickelt es mit der Tochterfirma „fischer eco solutions“ modulare Stromerzeugungsaggregate/Energiespeicher mit Brennstoffzellen, z.B. zur Stromversorgung von Telekommunikationsanlagen, die in abgelegenen Regionen anstelle von Dieselgeneratoren eingesetzt werden können



Autor

Prof. Günther H. Schust

Berater der SCOPAR GmbH

Er ist Gastdozent für transformales Leadership & Innovations-

Management an mehreren Hochschulen. Mit seinen Kollegen realisiert er u.a. den „Hybrid-Education LifeCycle“ bei Hidden Champions. Mehr zu dem Thema erfahren Sie in seinem eBook „Führung 5.0: Intelligent vernetzen – unterstützen – entfalten“. Herunterladbar unter <http://bookboon.com/de/fuehrung-5-0-ebook>

Prof. Dr. Joel Luc Cachelin, Zukunftsforscher der Wissensfabrik an der Universität St. Gallen/Schweiz stellt fest: Die Fähigkeit, die Zukunft vorauszudenken, beinhaltet die Chance der Führung, die Form neuer Arbeitswelten zu gestalten. So ist dieses eBook von Professor Günther H. Schust eine Weiterentwicklung der werteorientierten Führung von Prof. Dr. Rolf Wunderer, dem „Leadership Papst“ der Universität St. Gallen / Schweiz, den der Autor einige Jahre begleiten durfte.

Kontakt

Falls Sie Fragen haben, so freuen wir uns auf Ihren Anruf. Unter <http://www.scopar.de/leistungen-downloads> finden Sie eine Vielzahl von Methoden und Konzepten, die für Sie und Ihre Arbeit hilfreich sein können – kostenlos.

SCOPAR GmbH

Postfach 6504

D – 97015 Würzburg

Fon: +49-9321-3880100

E-Mail: info@scopar.de

Web: www.SCOPAR.de

30.9.2020 (21.00 Uhr) 3D-Online-Kongress: Wenn Buddha CIO wäre ..

Die 4 Wahrheiten des Buddha als CIO

Herr Knauf zeigt uns entlang der vier Wahrheiten des Buddhas, warum eine permanente Entwicklung als CIO und Führungskraft wichtig ist, wie falsche Ziele und Unkenntnis zu Problemen führen und welche Wege CIOs beschreiten können, um auch künftig für sich, ihre IT-Mitarbeiter und ihre Kunden erfolgreich zu sein. Herr Knauf gibt uns auch ein paar Einblicke in die 8 Pfade des Buddha als CIO. Alte Wahrheiten modern und konkret umgesetzt. So lassen wir den ersten Tag mit vielen Inspirationen ausklingen.

Details und Anmeldung: <https://www.itsm-horizon.com/>

Kurzbeschreibung zum Vortragsredner Jürgen T. Knauf
<https://www.scopar.de/speaker-knauf>:

Zweifacher Diplomingenieur, Geschäftsführer der SCOPAR Unternehmensberatung, Autor und Resonanz-Coach.

**So priorisieren Sie
Tagesgeschäft und Projekte in**

Corona-Zeiten richtig

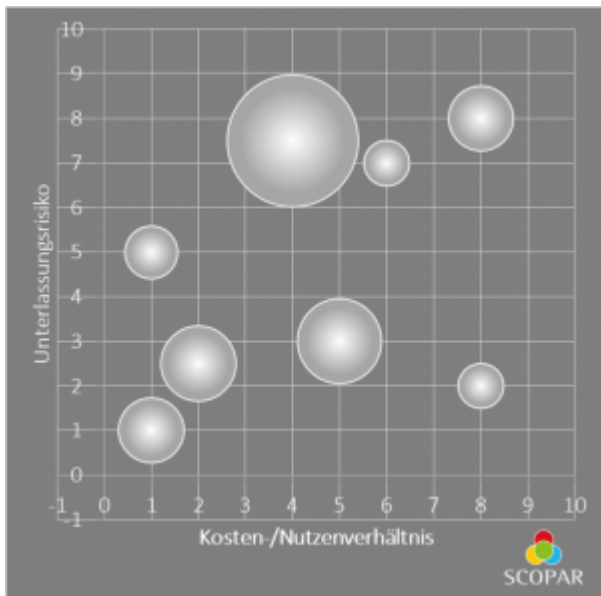
Sein Tagesgeschäft und seine Projekte jetzt richtig zu priorisieren ist essentiell

Vier Fragen sollten sich vor allem Führungskräfte zu Corona-Zeiten stellen:

1. Wo sind aktuell unsere Probleme und Engpässe?
2. Wo hat es durch Corona gehakt und wie können wir das künftig vermeiden?
3. Was müssen wir jetzt dringend ändern?
4. Was behalten wir bei, was bauen wir aus und von was verabschieden wir uns?

Haben Sie die Antworten auf diese Fragen parat? Falls nicht, sollten Sie schnell die hier genannten 5 Schritte durchführen und Ihren individuellen Maßnahmenplan erarbeiten:
www.scopar.de/richtig-priorisieren

Ergebnis ist ein individuelles Maßnahmenportfolio für Sie bzw. Ihren Verantwortungsbereich:



Warum sollte SCOPAR helfen?

Das Team der SCOPAR GmbH hat die methodische Kompetenz beim Vorgehen der Priorisierung, die Erfahrung aus vielen Priorisierungsprojekten und zusätzlich die erforderliche Neutralität um die Priorisierung „ohne Betriebsstempelklappen“ zu begleiten.

Wenn Sie jetzt die richtigen Dinge angehen wollen, rufen Sie uns an oder mailen Sie uns. Eine gemeinsame Priorisierung ist schnell erledigt und sorgt dafür, dass Sie Ihr Unternehmen in eine sichere und corona-stabile Zukunft steuern.

Wie kann SCOPAR helfen?

Die Kunst der richtigen Priorisierung liegt in der Auswahl der richtigen Kriterien, in der richtigen Gewichtung und in der richtigen Festlegung der Portfoliodimensionen zur Priorisierung der erforderlichen Maßnahmen.

Mailen Sie uns: info@scopar.de

Rufen Sie uns an: 09321-3880100

17.9.2020 Impulsvortrag für Unternehmer beim BdS in Würzburg: Gesunde Mitarbeiter

..

Gesunde Mitarbeitende => erfolgreiche Unternehmen

Für den BdS Kitzingen zeigt Herr Knauf, warum gesunde Menschen zu erfolgreichen Unternehmen führen. Lassen Sie sich inspirieren, warum die Mitarbeitenden als Ganzes verstanden werden müssen, warum ein Unternehmen gesunde Verhältnisse schaffen muss und warum Maßnahmen ganz gezielt dort initiiert werden müssen, wo der größte Hebel ist.

Erfahren Sie, wie Sie den Dreiklang von Körper, Geist und Seele im Zweiklang von Unternehmen und Mitarbeitenden in Einklang bringen.

Ort: Hotel Strauß, Juliuspromenade 5, 97070 Würzburg

Uhrzeit: 12.12 – 14.14 Uhr

Kurzbeschreibung zu unserem Mitglied und Vortragsredner Jürgen T. Knauf:

Zweifacher Diplomingenieur, Geschäftsführer der SCOPAR Unternehmensberatung, Autor und Resonanz-Coach.

Erfolgreich aus der Krise – Zeit für die wertebasierte Führung

Von Professor Günther H. Schust (SCOPAR GmbH):

Es gibt eine Zeit nach dem Coronavirus. Die könnte mit einem „Reset“ in eine neue Zukunft starten. Betriebe, Institutionen und Politiker sollten dazulernen und sich Gedanken machen, wie sie sich „neu“ aufstellen. Empathie, Lebenslanges Lernen und Nachhaltigkeit treten dabei als Werte in den Vordergrund. Eine Reflexion über wertebasierte Führung und Human Resources kann dabei unserer Zivilgesellschaft nicht schaden.

Zukunft beginnt jetzt!

1. Künftige Entwicklungen zu antizipieren und die Realisierung von neuen Produkten und Diensten dauert in den Firmen viel zu lang (Studie Prof. P. Jaeschke Uni St. Gallen: „Schlechte (Projekt-) Führung kostet den Betrieben jährlich mehr als 200 Mrd.“).
2. Die jüngeren Generationen haben ein Recht auf Glaubwürdigkeit und qualitativ bessere Führungspersönlichkeiten (Studie Prof. Carsten Steinert HS Osnabrück: „Das Problem liegt darin, dass schlechte Führung toleriert wird, wenn die „Zahlen“ stimmen“).
3. Der schnelle technologische Wandel (auch in der Digitalisierung, Künstlichen Intelligenz und dem Klima-/Umweltschutz) wird nur von den Unternehmen geleistet werden können, die ganzheitliche Geschäftsmodelle in einer „vernetzten“ Organisation (auch mit Start-ups) realisieren können.

Aber leider ist das aktuelle Führungssystem nicht resilient genug!

1. Weil Führungskräfte und Politiker viel zu sehr auf profitorientiertes Denken und Handeln getrimmt sind – aber nicht auf „mutige“ Innovation und Prävention.
2. Weil die Lieferketten auf „viel zu hoher Kante“ genäht und aus Profitgründen z.T. ins Ausland verlagert sind.
3. Weil veraltete Produktions- und Infrastrukturen ausgelagert sind, um sich aus der Umweltverantwortung zu entziehen.
4. Weil „neue Ideen“ viel zu hohe Investitionen kosten. F&E-Kooperationen mit Wettbewerbern in den meisten Branchen tabu sind.
5. Weil die neue Leader-Generation nicht Krisen erprobt ist und keine Empathie für Umwelt- und Gesellschaftsprobleme hat.

So scheitern Unternehmen vor allem an den Defiziten ihrer Innovationsdynamik und Human Resources Potenziale!

Was Unternehmen am wenigsten zugeben ist, dass

- weder die Vorgesetzten ihre Mitarbeiter zu hervorragender Arbeit motivieren – noch ihre Potenziale entfalten,
- die notwendigen, kompetenten Schlüsselführungskräfte nicht vorhanden sind, um die erarbeitete Strategie überhaupt umzusetzen,
- die notwendigen Instrumente, IT-Medien und nachhaltigen Technologien fehlen, solche die der Umwelt dienen.

In einer Studie „State of Work“ (www.workfront.com/de) sagen ca. ein Drittel der Befragten, dass die veralteten (IT-) Technologieanwendungen, die sie bei der Arbeit verwenden, ihre Produktivität verringert.

Es ist daher ein „Reset“ notwendig!

Wenn wir Deutschland bzw. Europa nach vorne bringen wollen, dann braucht es einen Mentalitätswechsel und mehr Freiräume für die Aufgaben, die zu lösen sind. Viele Firmen verschlafen hier strategische Chancen, weil die etablierten und festgezurrtten Organisationen nicht bereit sind für neue Wege.

Nun, wie bekommen wir die Kuh vom Eis?

1. In dem wir eine wertebasierte Führungskultur in den Betrieben schaffen. Wo Leadershipkompetenzen auf den Prüfstand kommen.
2. In dem wir das 360-Grad-Wissen & Handeln in den Köpfen der Menschen und Führung verbessern und vernetzen.
3. In dem wir den Zusammenhalt mit ethischen „Leitplanken“ über die Abteilungen / Bereiche / Kunden hinweg trainieren bzw. simulieren.
4. In dem wir über die Verletzlichkeit in den Lieferketten und über die Unterstützung von Partnerunternehmen nachdenken.

Hierzu hat die SCOPAR GmbH ein wertediagnostisches Verfahren entwickelt, das das Netzwerk der Lieferanten untersucht, dessen spezifischen Fähigkeiten und individuellen Fokussierungen mess- und darstellbar werden lässt. D.h., mit der Messung der Resilienz der Lieferanten können wir feststellen, ob der Betrieb heute und in Zukunft seine „PS“ auch auf die Straße bringt.

Ein Umdenken im Management ist daher unabdingbar!

Moderne, effiziente Arbeit heißt heute, dass Mitarbeiter sich auf Ihre Arbeit konzentrieren können und für Teams (auch Experten), die wichtigsten Informationen am Arbeitsplatz vorhanden sind, wie z.B. Updates/ Feedbacks/ Daten über laufende Projekte. Die Einrichtung einer cybersicheren 360-Grad-Vernetzungs-Plattform kann sie hierbei unterstützen, damit die „richtigen“ kreativen Köpfe über die Bereiche und alle Disziplinen hinweg (auch mit externen Experten, verwandten Branchen und Wettbewerbern) vertrauensvoll kommunizieren und sich vernetzen können.

Es braucht ganzheitliches Wissen & Management mit neuen Methoden und digitalen Technologien, um selbstorganisierte Prozesse über beliebige Distanzen „remote“ überwachen und begleiten zu können.

Shared Leadership (Geteiltes Führen) macht es dem Management zukünftig möglich agile Teams so erfolgreich zu gestalten, dass die Teilnehmer sich darin wohlfühlen, Entscheidungen selbst treffen und für eine Aufgabe oder ein Projekt die Verantwortung auf Zeit übernehmen.

Gestaltende, wertvolle Verhaltensweisen, kollektive Solidarität und Intelligenz lassen sich aber nur mit einer wertebasierten Führungs-qualifizierung über alle Bereiche und Partner hinweg optimieren.

Jeder von uns kann sein Mindset anpassen – man muss es nur wollen!



Autor

Prof. Günther H. Schust

Berater der SCOPAR GmbH

Er ist Gastdozent für Leadership-, Personal-, Kommunikations- und Innovationsmanagement an Hochschulen in Bayern und der Schweiz. Mehr dazu lesen Sie in seinem eBook „Führung 5.0: Intelligent vernetzen – unterstützen – entfalten“: <http://bookboon.com/de/fuehrung-5-0-ebook>

Erfolgreich aus der Krise – Zeit für die wertebasierte Führung als PDF zum Download

Corona als Chance zum Um-Denken und Um-Handeln

Es gilt, die Zeit jetzt zu nutzen und neue Wege zu identifizieren ..

Morgens zu Lächeln hilft, reicht aber in Corona-Zeiten nicht.
Um-Denken und Um-Handeln ist gefragt!

Mehr zu den Ideen unseres Geschäftsführers gibt es in
beigefügtem Spontan-Interview in der Mainpost vom 11. April
2020:

<https://www.mainpost.de/ueberregional/wirtschaft/mainpostwirtschaft/Corona-Warum-Unternehmer-morgens-Grimassen-schneiden-sollen;art9485,10433412>

24.4.2020 Vortrag auf der WUMM: Was Marketer von Buddha Lernen können ..

Verschoben wegen Corona!

Die 4 Wahrheiten des Buddhas als Basis für erfolgreiche Werbung

Herr Knauf zeigt uns entlang der vier Wahrheiten des Buddhas, warum eine permanente Entwicklung auch beim Marketing und in der Werbung wichtig ist, wie falsche Ziele und Unkenntnis zu Problemen führen und welche Wege Marketer beschreiten können, um auch künftig für sich und ihre Kunden erfolgreich zu sein. Alte Wahrheiten modern und konkret umgesetzt. So lassen wir die WUMM ausklingen mit einem Maximum an Inspirationen.

Details und Anmeldung: <https://www.wumm.biz/>

Kurzbeschreibung zum Vortragsredner Jürgen T. Knauf:

Zweifacher Diplomingenieur, Geschäftsführer der SCOPAR Unternehmensberatung, Autor und Resonanz-Coach.

21.4.2020 Vortrag von Steffen Hock und Jürgen T. Knauf: Digitalisierung in der Praxis

Verschoben wegen Corona!

SYSTEMIS AG & SCS GmbH feat. SCOPAR GmbH

Besuchen Sie unseren Vortrag von 16:45 – 17:45 Uhr im Rahmen der Würzburger Web Week

Retrospektiven & Autonome Circles als Elemente der Organisationsentwicklung

Ihre Referenten:

- Steffen Hock (Vorstand SYSTEMIS AG)
- Jürgen T. Knauf (Geschäftsführer SCOPAR GmbH)

Es erwarten Sie weitere spannende Vorträge sowie ein Weinempfang im Anschluss:
<https://timetable.wueww.de/veranstaltung/81>

Wissen als Voraussetzung für Innovation

Als Würzburger Unternehmensberatung mit Blick fürs Ganze ist es wichtig, die technischen, organisatorischen und gesellschaftlichen Trends frühzeitig zu kennen. Gleichmaßen ist es für uns wichtig zu wissen, welche Herausforderungen unsere Kunden haben und mit welchen Lösungen andere erfolgreich sind. Durch www.B4BMAINFRANKEN.de sind wir immer am Puls der Zeit!

Was ist mit Sinn und Zweck im Business? von Prof. Dr. Ulrike Buchholz

Buzzword Purpose? Ja, durchaus, wenn man diesen Begriff, der derzeit in den Medien zunehmend diskutiert wird, unreflektiert aufgreift und ihn als schickes Modewort irgendwie mit Werten verknüpft. Dann stößt Purpose schnell an Akzeptanzgrenzen. Dabei kann der Begriff bzw. sein Konzept bei genauerem Hinsehen Sinn machen und hat durchaus das Potenzial, sich im modernen Management insbesondere angesichts umfangreicher Transformationen durchzusetzen. Denn es hat sich herausgestellt, dass die Leistungskraft von Unternehmen größer ist, wenn sie einen ausgewiesenen Purpose haben. Es geht um die eigenen klaren, wertorientierten und handlungsleitenden Spielregeln im Wettbewerb, an denen sich sowohl die Mitarbeitenden als auch externe Bezugsgruppen in der Wertschöpfungskette ausrichten können. Bindung geht über einen

Purpose.

Mehr dazu lesen Sie in dem Artikel unserer Kommunikationsexpertin Prof. Dr. Ulrike Buchholz:

<https://interne-kommunikation.net/purpose/>

