

sprechen kann, was mir Spass macht, was mich motiviert, und wenn ich Gleichgesinnte finde, mit denen ich mich austauschen kann, muss das eigentlich zu guten Ergebnissen führen.

Wie zum Beispiel?

S. Bellefeuille: Einerseits soll man sich und sein Unternehmen darstellen können. Das kann dazu führen, dass ich zum Kunden einer Firma werde, da mich neben dem Angebot auch die Philosophie anspricht. Für die KMU sind gute Lieferantenpartnerschaften sehr wichtig, so ist es zentral, dass ich weiss, welche Denkensart hinter einer Firma steht oder wie lang es sie schon gibt. Eine rigorose Antispampolitik verhindert dabei, dass man Werbung erhält. Es soll auch ein Kontaktforum werden. Man lernt voneinander aus den Texten, gewinnt neue Ideen, kann sich aber gegebenenfalls auch bilateral kontaktieren und persönlich treffen. Manchmal ist es gut, einen Sparringpartner zu haben um seine Ideen zu sortieren. Dass das Bedürfnis hierzu gross ist, stelle ich immer wieder in den verschiedensten Foren fest. Leider zeigt sich da oft dasselbe Bild: fünf Unternehmer, die ein Netzwerk unter Gleichgesinnten suchen, zwanzig Selbständige, die keine Mitarbeiter haben, und dreissig Berater, die den wenigen anwesenden Unternehmern einen Auftrag abringen möchten. Ich hoffe, dass wir mit dem UnternehmerVZ hier eine Alternative bieten, einen Platz, der Netzwerken nach den jeweiligen Bedürfnissen unabhängig vom Terminplan erlaubt. Wir sind nun angewiesen, dass viele Unternehmer diese Initiative unterstützen, indem sie sich ein paar Minuten Zeit nehmen, ihr Profil einzugeben. Eine weitere Idee, die ich gerne umsetzen möchte: Ich wünschte mir, dass ein Unternehmertag geschaffen würde, breit verankert, genau wie der Mutter- oder heute auch der Vatertag oder auch der Tag der Arbeit. So könnte sich die Gesellschaft bewusst werden, was die Tausende von Unternehmen in der Schweiz für das Land bedeuten, was die Unternehmer und ihre Mitarbeiter leisten.

Frau Bellefeuille, herzlichen Dank für dieses Gespräch!

tw ◆



Heinz Kaegi: Unternehmer, Sinn- und Teamentwickler, Kraftentfalter – www.kaegi-empowerment.com

KAEGI SPRICHT KLARTEXT

Arbeit im Röschtigraben?

Unternehmen in hart umkämpften Märkten sind laufend gefordert, ihre Strategien zu adaptieren. Prozessoptimierungen stellen die Führungsetage im Rennen um Marktanteile und Margen doppelt auf die Probe: sachlich und menschlich.

Eine oft verkannte Tatsache dabei ist: Die Bottom line ist nur das Resultat. Es sind die Mitarbeitenden, die den Gewinn verursachen – oder den Energieverlust im Röschtigraben. Sprachgrenzen sind für die Teamarbeit nach wie vor eine Herausforderung. In der Schweiz sind bei weitem nicht alle kulturübergreifenden Teams zweisprachig unterwegs. Im Gegenteil: Das Nichtbeherrschen einer anderen Landessprache wird als willkommener Hebel instrumentalisiert, um den erforderlichen Wandel zu behindern. Das allerdings zu einem sehr hohen Preis: Der Glaube an Ausreden statt an gemeinsame Ziele kostet Energie und schafft Wettbewerbsnachteile.

Gemäss einer Erhebung der Akademie für Führungskräfte, Bad Harzburg, wird die Liste der Leistungskiller für Teams angeführt von: Kommunikationsproblemen, unklarer Mission, fehlenden Zusammenarbeitsgrundsätzen, unausgesprochenen Konflikten, mangelndem Vertrauen und Machtkämpfen. Wie sind Ihre kulturübergreifenden Teams in dieser Hinsicht heute aufgestellt? Fragen stellen ist eine schnelle und zuverlässige Möglichkeit zur Früherkennung von internen Leistungs-Limitierungen. Zum Beispiel: Kennen wir unseren Kernleistungsauftrag? Leben wir die definierten Werte und Standards im Unternehmen vor? Werden Kollegen, andere Abteilungen und Kunden gut informiert und beraten? Organisieren wir uns selbst und andere effektiv?

Wenn wir diese Fragen auf den drei Ebenen Individuum / Team / Unternehmen auf einer Skala von 1 bis 5 ehrlich bewerten lassen, erhalten wir schnell eine einfache Standortbestimmung. Sie gibt uns im Zeitvergleich auch eine zuverlässige Trendmeldung. Auf dieser Basis können wir strategisch effektive Massnahmen zur Steigerung der Kohärenz auf der Achse Denken – Können – Wollen – Tun entwickeln und realisieren.

Der Leader weiss, dass aus Mitarbeitenden in dem Ausmass ein Team wird, wie es gelingt, auf der Erfolgspyramide zuerst die primären Ebenen kontinuierlich auf- und auszubauen:

- Vertrauen zu fördern, um ein Klima von Offenheit zu schaffen, welches Identifikation und Nähe zulässt.
- Kraftentfaltung zu ermöglichen. Eine Konflikt- und Feedback-Kultur verwirklichen, die nachhaltige Energien freisetzt.
- Ausrichtung an gemeinsamen Zielen, Werten und Standards zu erreichen, die uns inspirieren, vorwärtsbewegen, herausfordern.

Das sind nur Themen für den vorausdenkenden Leader. Am Teflon-Manager würde nur das hängen bleiben, was dem nächsten Quartalsergebnis dient. Und das reicht nicht aus, um einen Röschtigraben zur interkulturellen Brücke auszubauen. Einmal mehr: Die Wirtschaft braucht mehr Leader mit Kraft statt Manager mit Macht.

»Gesucht: Leader«

Heinz Kaegi beschreibt in seinem BILANZ-Bestseller den Weg vom Manager zur Führungspersönlichkeit: die konsequente Fortsetzung seiner Kolumnen im Blickpunkt: KMU.

Siehe Leserangebot auf der letzten Seite.

