Wie miese Chefs mit Hilfe von Mitarbeitern und Märkten soziale Verantwortung, Transparenz und Fairness lernen

Wie miese Chefs mit Hilfe von Mitarbeitern und Märkten soziale Verantwortung, Transparenz und Fairness lernen

Schon morgens vor dem Aufstehen ist Mark schlecht. Ihm geht es wie Millionen anderer Kollegen, die ihre Chefs zum Erbrechen finden. Zwischen zwei Wellen von heftigen Magenschmerzen schaut er zu seiner noch schlafenden Freundin Lotti rüber: "Warum kommen diese miesen Typen nur immer wieder damit durch? Chefs benehmen sich wie die Axt im Walde. Gestern schreit mich mein direkter Vorgesetzter an, ich solle mich beeilen, sonst setzt es was. Dabei mache ich keine Pause, ich renne nur noch ? oohh tut das weh!" Mark presst das Kissen auf seinen Magen. "Geh doch zum Arzt, wenn es dir so schlecht geht!" murmelt Lotti und dreht sich um. "Du hast gut reden, dein Chef gehört zu den weniger als 20% guten Chefs." Stöhnend presst er seine Hände in das Kissen.
Geht Mark zum Arzt und bekommt er eine AU (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung), trägt er zu den jährlich in Deutschland durch Stress und Burnout entstehenden Kosten in Höhe von 50 Mrd. Euro bei.* (Quelle: Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration, aus Kampagne "InTakt"; http://www.ms.niedersachsen. de/themen/gleichberechtigung_frauen/frauen_gesundheit/kampagne_intakt/98471.html Download 31.07.2013)
Und das wäre nur ein Posten unter einer Vielzahl von Extraaufwendungen und Verlusten, die miese Chefs billigend in Kauf nehmen. Sie übersehen geflissentlich die selbstinszenierte Verschwendung in den von ihnen "geführten" oder besser gezerrten, getriebenen, getriezten Betrieben, Unternehmen, Einrichtungen, Instituten. Miese Chefs finden fast immer "Schuldige" und machen sie für Produktivitätsrückgänge, Verspätungen, Fehlleistungen, vergessene Bestellungen und nachfolgende Blockaden zur Schnecke. Sie fühlen sich nicht zuständig. Drei Viertel aller Chefs hält das eigene Auftreten für angemessen. Sie sind überzeugt, ihre Ausdrucksweise sei klar und verständlich. Kommt es zu Kollisionen sind sie überrascht. Ganz klar sind sie im Recht und fragen drohend, grollend oder hinter vorgehaltener Hand ihre Wasserträger: "Was soll ich noch alles tun? Immer wird alles auf mich abgewälzt. Geld wollen alle, frei haben und was sonst auch. Dann stehen sie auf der Matte die Damen und Herren Gehaltsempfänger. Aber umgekehrt?" Gern fügen sie hinzu, Mitarbeit unter ihrer Fuchtel sei kein Kindegeburtstag, ein Arbeitstag kein Besuch auf dem Ponyhof und überhaupt, was erlaubten sich die Hornochsen, Rindviecher, Dummköpfe, Nichtsnutze, Trittbrettfahrer, Leisetreter von Untergebenen überhaupt.
Gehen wir nach dem Verursacherprinzip, müssten viele der miesen Chefs die Krankheits-Zeche Marks und seiner stressgeplagten Mitleidenden zahlen. Natürlich - das sei ihnen fairerweise zugestanden - minus eines Eigenanteils. Mitarbeiter tragen ja selbstverständlich eine Mitverantwortung und könnten folglich eine Teilschuld haben. Genau genommen beginnt die Mitschuld schon damit, überhaupt für einen miesen Chefs zu arbeiten. Und die "Du bist doch selbst schuld!"-Gegenattacke endet oft damit, wie es Mitarbeitern einfallen könne den Zorn des "Alphahtieres" zu erregen. Türen fliegen, Fäuste ballen sich, die Lage wird zunehmend unübersichtlich.
Von Sun Tsu, chinesischer General und Philosoph, seit 2500 Jahren als klarster Kopf der Kriegskunst weltweit geachtet und als Ideengeber bei den meisten wichtigen Staats- und Kriegstheoretikern (Fürstendiener Macchiavelli, General von Lützow u.v.a.) das As im Ärmel, ist überliefert: "Derjenige, der führet, er stehe für die Tugenden von Weisheit, Aufrichtigkeit, Güte, Mut und gradlinige Klarheit im Denken. Hat man sich mit dem Zwang zu handeln und den daraus sich ergebenden Notwendigkeiten, dem Mühsal und Forderungen an das Selbst vertraut gemacht, so ist es unabdingbar für den Verantwortlichen, sich auch mit den ?niedrigen Elementen der Kriegskunst zu befassen. Der Handelnde muss das Wohl und Wehe seiner Armee stetig im Blick behalten. Diejenigen, die von ihm an hervorragender und führender Statt eingesetzt werden, müssen ebenso einen Blick für das Große, Ganze haben, wie der Führende für die kleinsten Dinge." (Quelle: Sun Tsu Über die Kriegskunst, aus dem Englischen übertagen von Patrick Lindly nach der Ausgabe: The Art of War von Lionel Giles, London 1910; Wiesbaden 2005, S. 17/18)
Wie wäre die Lage der Chefs, ihrer Mitarbeiter und der ihnen Verbundenen, wenn der weibliche oder männliche Führende Sun Tsus weisen Einsichten folgte?
Wie könnten miese Chefs mies bleiben, wenn sie die von Sun Tsu genannten Tugenden lebten?
Wie viele Bretter vor den eigenen Köpfen würden plötzlich und ziemlich oft und unerwartet entdeckt?
Wie wie-rkungsvoll könnte die persönliche Entwicklung vom miesen Chef zum besseren Chef verlaufen, wenn die gradlinige Klarheit ihres eigenen Denkens ihnen die Vorteile aufrichtiger Güte nahe brächte.
Dazu müssten sie den Mut aufbringen, ihre Weisheit den unternehmerischen Zielen zu gute kommen zu lassen. Da reicht es nicht die - zumeist feierlich in Unternehmensvisionen verpackten- Ziele zu verweisen. Chefs müssen sich selber im Spiegel sehen, eigene Erfahrungen mit der Transparenz machen, Lob und klare Anforderungen als Vorteil sehen.
Märkte werden immer von Menschen gemacht, getragen, verwie-rklicht. Menschen führen und begeistern ist ansteckend schön, lustig, erfrischend. Marks Magenschmerzen würden sich bei einem tollen Chef in Luft auflösen. Es reicht nicht mehr, etwas anzuordnen und nur einen Lösungsweg zuzulassen. Mark braucht passende Rahmen- und Arbeitsbedingungen. Hier ist der Vorgesetzte gefragt. Chefs sollten Rückmeldungen geben, bereit sein über das Miteinander zu reden und nicht nur auf der fachlichen Ebene stecken bleiben. Dazu ist ein Rollenwechsel nötig: Chef, Mitarbeiter, alle Beteiligten lernen miteinander. Kommunikation ist die zentrale Drehscheibe. Ob im Gespräch, in der Präsentation, in offiziellen Reden, immer ist es die Art und Weise "wie", die mit etwa 93% zum Erfolg oder Misserfolg beiträgt. Die Aufmerksamkeit richtet sich nur zu bescheidenen 7% auf den Inhalt.
Schauen wir uns die Folgen an, wird schnell klar: wie mitgeteilt/kommuniziert wird entscheidet. Erstaunlicherweise sind sich die meisten Menschen dessen nicht bewusst und sich enttäuscht, wütend oder verbittert. "Was soll das, was ich gesagt habe war doch klar! Was bilden die sich ein, soll ich alles nochmal sagen? Das machen die extra. Die sollen gefälligst ihre Ohren waschen. Ist das denn zu viel verlangt mir zuzuhören?" Je nach Tonfall und sonstiger Spannung knallt es wie bei einem Sommergewitter. Gerade war noch blauer Himmel, plötzlich ist das Gewitter da.
Würde statt der was-dominierten Fragen wie-orientiert gefragt, ist die Stimmung ganz anders. Mehr Wie-Nutzung wie-rkt sofort. Die Wie-rkung von mehr "Wie" ist wunderbar. Das Prinzip ist wie bei einer Weiche: Wie-Fragen, -erklärungen und Vergleiche nehmen uns mit auf eine andere Strecke. Die Sätze sind offener, konstruktiver, lösungsorientierter und das wie-rkt sich in unserer Verfassung aus. Der ganze Körper reagiert auf die jeweiligen Richtungen der Reise. Sätze wie: "Wie geht das? Wie verständlich ist das Gesagte?" machen die Reise angenehmer.
Holpriger, krisengeschüttelter wird es mit "Was"-Sätzen. Da wird beladen, überladen, um Plätze gestritten, unerwartet die Notbremse gezogen. Das Wort "was" nutzen wir gern um Standpunkte, Positionen, Besitz klar zu machen. Grundsätzlich auch berechtigt und wichtig. Aber schwierig, wenn wir uns damit blockieren, festsetzen, das Leben erschweren. "Was soll das?"-Fragen enthalten Sprengstoff. "Was erlaubst du dir?"-fordert Rechenschaft. Schnell liegt Streit in der Luft. Ein weiterer Satz: "Was hast du schon zu sagen?" und die Luft brennt.
Dabei ist alles ganz einfach: Zu entscheiden, was gemacht, um was es geht - erfordert nicht mehr als 10% unserer Tagesarbeit. Mehr als 90% entwickelt sich über das Wie - die Art und Weise, weil unser Gehirn so arbeitet.
Die Natur hat das Zusammenspiel optimal gelöst. Leider haben wir Menschen das Gleichgewicht durch dominantes Besitzdenken sehr gestört und zerstören damit unsere Lebensgrundlage. Wir behaupten mehr, als uns gut tut. Wir nehmen Positionen ein, beharren auf Standpunkten. Wir legen uns fest, wir halten unseren Besitz fest. Damit verlieren wir die Offenheit, Anpassungsfähigkeit, Beweglichkeit des Fühlens, Denkens, Sprechens und Handelns. Konflikte, sich ungerecht behandelt fühlen, zu wenig über den Tellerrand sehen, Eigenbrötelei statt effektiver Zusammenarbeit kostet Milliardenwerte an Vermögen. Der immaterielle und der materielle persönliche, berufliche, unternehmerische, gesellschaftliche Schaden ist enorm. Das lässt unsere Wertschöpfung schrumpfen wie Obst in der Sonne. Und das allerschlimmste: Wir merken es weitgehend nicht einmal. Dabei kann die bewusste Nutzung von mehr "Wie" Wunder wie-rken. Mit mehr "wie" bleiben Menschen gelassener, offener, bereit anderen Ideen mehr Raum zu geben und in einen echten Dialog einzutreten. Mir mehr "Wie" kommunikationsstärker zu sein, bedeutet mehr Lebens- und Arbeitszufriedenheit zu gewinnen, die Produktivität zu steigern und unnötige Verschwendung zu vermeiden. Genau das sind die wichtigsten Ziele in Familien, unter Freunden, in Firmen und mit Nachbarn.
SunTsu sagte: "Erkennt man die Notwendigkeit, eine Sache tun zu müssen, so darf man nicht zögern, sich ihr ganz und gar zu widmen. Wenn der Zwang das Handeln bestimmt, sollte der Handelnde in der Lage sein, sein Tun und Lassen jederzeit vor sich selbst rechtfertigen zu können, sodass der Zwang zu Handeln nicht auch noch zur Belastung der eigenen Seele wird."
Nicht alle miesen Chefs wollen mies sein.
Nur wenige miese Chefs glauben von sich selber sie seien mies.
Die meisten Chefs (männlich und weiblich) sind sich der Folgen ihres unangemessenen Handelns nicht wie-rklich bewusst. Sie spüren an sich, ihren Mitarbeitern und allen ihnen Verbundenen wie die "fortwährende Überflutung des Körpers mit Streßhormonen"* nicht folgenlos bleibt, je länger und intensiver sie ist. Unlust, Unterdrückung der körpereigenen Abwehrmechanismen öffnen Tür und Tor für krankmachende Erreger.
So wie Marks Schlaf gestört und er sich von

Mageneschmerzen geplagt und geschwächt fühlt, geht es vielen Opfern mieser Chefs. Die miesen Chefs und die von ihnen durcheinandergewirbelten Unternehmen und Unternehmungen kommen auch nicht ungeschoren davon. Alle lassen Federn, alle verlieren. Je länger diese Verkettung von Schicksalen Spuren hinterlässt, wird jede Minute mit miesen Chefs schwerer. Der Neurobiologe Prof. Gerald Hüther sagt, wie bei den Folgen einer Meeresflut rutschten die Beteiligten in die tiefen Spuren der unbrauchbar gewordenen Straßen des gewohnten Denkens. Dämme würden unterspült, zerlöchert und unbrauchbar gemacht. Die ständige Anflutung von Streßhormonen löse Verschaltungen im Gehirn allmählich auf. Das führe zu sehr grundsätzlichen Veränderungen des Denkens, Fühlens und Handelns eines Individuums. ** (Quelle: Die Biologie der Angst, Gerald Hüther, Göttingen 11. Auflage 2012, S. 73-76)
Miese Chefs (Männlich und weiblich) machen sich und anderen das Leben unnötig schwer. Menschen entspannt und gelassen führen ist begeisternd, ansteckend, schön, lustig, erfrischend. Aber wer sich mit dem Donnergrollen des Despoten durch die Arbeitswelt bewegt, wird das nicht erleben.
Wenn die eigene Einsicht fehlt, könnte eine ganz andere Kraft für tiefgreifende Veränderungen sorgen. Wie wäre es mit Hilfe von CSR auch die miesesten Chefs merken zu lassen, wie viel Vorteile alle von besseren Chefs haben.
CSR?
"Zu nachhaltigem Wirtschaften und unternehmerischer Verantwortung Corporate Social Responsibility (CSR) gehört unabdingbar Transparenz. Das bedeutet die Offenlegung derjenigen Informationen, die wichtig sind für die wesentlichen Anspruchsgruppen/Stakeholder eines Unternehmens oder einer Organisation." (Quelle: http://www. nachhaltigkeit.info/suche/volltext/ergebnis_1.htm ; Download 31.07.2013)
Ein brandneues Beispiel für sehr konsequente CSR ist der Autobauer BMW, der feststellte, es reiche nicht mehr gute Autos zu bauen. Menschen suchen mehr als nur gute Produkte und Dienstleistungen. Es geht um Stimmigkeit, Nachhaltigkeit und um ein gutes Gefühl beim Kauf. Darum reisten gleich sechs Chefs und Gefolge in die Metropolen und stellten den neuen BMWi3 vor. In der Pressemitteilung stand: "Good morning New York, hello London, Wanshang hao Beijing wird es am Montag, den 29. Juli 2013, um 14.30 Uhr mitteleuropäischer Zeit in den Megacities in den USA, Europa und in Asien heißen. Damit wird der BMW i3 erstmals der Weltöffentlichkeit präsentiert. Eine exklusive Premiere für ein revolutionäres Fahrzeug, genau zwei Jahre nach der Präsentation des BMW i3 Concepts am 29. Juli 2011 im Vorfeld der IAA in Frankfurt. Die zeitgleiche Enthüllung auf drei Kontinenten steht für den globalen Lösungsansatz, den der BMW i3 für urbane Räume weltweit darstellt: mit einem holistischen Ansatz aus einem maßgeschneiderten Fahrzeugkonzept mit einzigartigem Design, Nachhaltigkeit in der gesamten Wertschöpfungskette und mit ergänzenden Mobilitätsdienstleistungen. Damit definiert der BMW i3 die urbane Mobilität von heute und morgen neu."* (Quelle: Link zur Pressemitteilung: http://www.pressrelations.de/new/standard/dereferrer.cfm?r=540227 . Download 31.07.2013)
Global denken, Design und Rücksichtnahme, Wertschöpfung, Verantwortung, Freiheit und Beweglichkeit sind die strategischen Pfeiler, auf denen Menschen gern in die Zukunft reisen. Menschen in Märkten zeigen direkt und indirekt miesen Chefs Grenzen auf. Es macht Sinn CSR wie einen Spiegel zu nutzen. Die Marktentwicklung zwingt mehr miese Chefs denn je genauer hinzusehen und sich neu auszurichten. Mitarbeiter könnten diese Kräfte für sich arbeiten lassen. Statt bulliger Sprüche und markigen "Was soll das, was willst du"-Einschüchterungen, nachfolgenden Magenschmerzen und Krankmeldungen öffnet die wie-orientierte Zusammenarbeit die Tür zum unternehmerischen Überleben.
Vielleicht nicht so glamourös wie der weltweite BMW-Auftritt, aber sehr effektiv für eine neue Chefbeziehungen kann die bewusste Entscheidung, mehr 'Wie' in die Welt zu bringen Lebensqualität, Wohlbefinden, persönliches, berufliches, unternehmerisches und gesellschaftliches Vermögen fördern. Es spart Familien, Freunden, Firmen und Nachbarn enorm Kosten, Zeit und Nerven. Mitarbeiter und Menschen in Märkten haben durch die Transparenz und Geschwindigkeit des Internets ganz andere Möglichkeiten der Einflussnahme. Das "Was" wird weniger wichtig. Das ist die Chance, wie miese Chefs von außen und innen Anreize bekommen, sich im Spiegel anderer zu sehen. Die Art und Weise entscheidet. Immer. Das "Wie" ist die entscheidende Weiche leichter und angenehmer zu leben. Dann fruchtet Führungs- und Methodentraining nur umso besser. Besonders effektiv wird es mit einer entspannten und abwechslungsreichen Wie-Praxis.
Unsere Wie-Praxis-Veranstaltungen sind allesamt Wie-Beispiele. Wir zeigen Ihnen, wie viel besser Unternehmungen mit mehr 'Wie' gelingen. Wie Sie beruflich und privat mit mehr 'Wie' für frischen Wind in Firmen, Familien, bei Freunden und Nachbarn sorgen. Überzeugen Sie sich von unserem Angebot. Teilen Sie die Freude mit anderen. Radeln, kochen, zusammen erleben, Unternehmen managen, Menschen führen und begeistern ist ansteckend schön, lustig und erfrischend, wenn mehr 'Wie' dabei ist. Geniessen Sie die entspannte, hellwache Art und Weise, wie leben, arbeiten, lernen und lieben besser als erwartet gelingt. Das ist der direkte Weg, sich richtig gut zu fühlen. Mit mehr 'Wie' stellt sich gute Laune, Lust zu leben und die Freude sich sinnvoll zu betätigen ein. Das hilft im Alltag und in stressigen Situationen besonders gut. Unsere "Wie-Praxis" ist ein leidenschaftlicher Aufruf und ein Angebot mit einem sehr guten Preis-Leistungs-Verhältnis. Wir laden Sie ein mit dem "Wie" einfacher und entspannter durchs Leben zu tanzen. Das Leben ist zu kurz, um etwas anderes zu tun als zu volle Kanne zu leben, zu küssen, zu lachen und einfach glücklich zu sein.
Honorar pro Stunde pro teilnehmende Person 5,90? inkl. gesztl. MwSt. (Mindestteilnahme 5 Personen) Kinderermäßigung auf Anfrage. Lebensmittel und sonstiges Material nach Aufwand und Absprache, Auswahl aus eigener variantenreicher Handelswein-, Lebensmittel- und Getränkepreisliste
Oder lesen Sie mehr über die Vorteile einer starken Wie-Orientierung und die Gefahren der Was-Dominanz in unseren eBooks, z.B. in: Wie zu viel Was unser Leben zerstört [Kindle Edition] Maria Brüggemann (Autor); eBook: www.amazon.de und auf www. wie-rkungsvoll-erleben.de

Maria Brüggemann
Hauptstr. 14
49219 Glandorf-Schwege
Deutschland
Tel: 05426 2063
Email: info@wie-rkungsvoll-erleben.de
Webseite: www.wie-rkungsvoll-erleben.de
<img src="http://www.pressrelations. de/new/pmcounter.cfm?n_pinr_=540647" width="1" height="1">

Pressekontakt

Maria Brüggemann

49219 Glandorf-Schwege

info@wie-rkungsvoll-erleben.de

Firmenkontakt

Maria Brüggemann

49219 Glandorf-Schwege

info@wie-rkungsvoll-erleben.de

Maria Brüggemann (Inhaberin) Praxis-Konzepte, Verlag und Veranstaltungen; geboren 1951 in Glandorf, ist Literaturwissenschaftlerin M.A., praktische Betriebswirtin (KA), Autorin, Dozentin, Köchin und hat eine wie-sionäre Art und Weise, mit der sie die Welt und die Menschen gern verzaubert. Ihre ganz und gar alltagstaugliche Zauberkraft bezieht sie aus dem Wie. Zusammen mit ihren Mitautoren Theresa (geb. 1983) und Peter Brüggemann (geb. 1949) und Ruth Hanisch (geb. 1982) hat sie den großen Wunsch, weltweit so vielen kleinen und großen Menschen wie nur möglich, begreiflich zu machen, wie viel angenehmer es sich mit mehr Wie und weniger Was lebt. Das Familien-Autoren-Team lebt und arbeitet in Glandorf-Schwege so ziemlich in der Mitte zwischen den Friedensstädten Osnabrück und Münster. Lesen Sie mehr in dem eBook: Maria Brüggemann et al: Wie zu viel Was unser Leben zerstört; ISBN 3-978-944100-00-5-5, (amazon, Kindle eBook) und auf der Webseite: www.wie-rkungsvoll-erleben.deKernthese:Wie-orientiert fühlen, denken, sprechen und handeln bedeutet Milliardengewinne durch einen einfachen Wortwechsel zu mehr Fragen und Erklärungen, in denen anstelle des "was" verstärkt das Wort "wie" eingesetzt wird. Es bedeutet einfacher und entspannter zu leben, dauerhaft Vermögen zu gewinnen und persönlich, beruflich und

familiär mit Begeisterung wie-orientiert zu lernen und zu arbeiten. Mehr Wie ist eine Einladung die Welt mit frischem Blick anzusehen. Geht etwas unter die Haut, sind Menschen mit allen Sinnen dabei. Sie fühlen sich besser, stärker, zuversichtlicher, mutiger, befreiter, gleichzeitig gefestigter und verwurzelter. Es muss unter die Haut gehen, damit die emotionalen Zentren im Gehirn aktiviert, Botenstoffe freiwerden und sich neue Nervenzellen bilden können. Das ist die Art und Weise, wie Menschen wie-rkungsvoll mit der Natur arbeiten.