

Tipps

Tipps und Anregungen für Unternehmen, zusammengetragen von Veronika Victoria Lamprecht, Georg Bauernfeind und Harald Koisser

Das kreative Feuer nähren

Unternehmenstipp von Mag. Silvia Brenzel, plenum (www.plenum.at)

Aus der Praxis: Eine einzigartige Wohlfühlwelt für Wellness- und Thermenurlaub sollte entstehen. Das Projekt kam in eine große Energiephase, es war richtig im Flow. An dieser Stelle war es wichtig, dass einer der Geschäftsführer sich für diesen „flow“ verantwortlich fühlte. Ab sofort war er Ansprechperson für alle möglichen und unmöglichen Ideen. Er koordinierte, dass sich außergewöhnlich unterschiedliche Personen in der Art eines „Stammtisches“ immer wieder zusammensetzten und weiterarbeiteten. Credo war „Out of the box“, d.h. gewünscht war der Austausch von vielen Leuten aus Bereichen, die normalerweise nicht zusammenarbeiten! Das Ergebnis, der Flow, die Kreativität war sehr beflügelnd, nährend, inspirierend, und letztendlich ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Einzigartigkeit des Projektes.



Stärken verstärken – die eigenen und die seiner Mitarbeiter

Unternehmenstipp von Wolfgang Stabentheiner (www.future.at)

Es geht einem besser, wenn man die Stärken anderer verstärkt, als wenn man sich ständig mit ihren Schwächen herumschlägt. Unwillkürlich erleben sich Manager dadurch auch deutlich erfolgreicher.



Empowern statt auspowern!

Unternehmenstipp von Veronika Victoria Lamprecht (wirks)

Vor allem begeisterte MitarbeiterInnen neigen dazu, sich am eigenen Feuer selber abzufackeln. Strukturen schaffen, damit der High-Flow in das Reifwerden führen kann. Ausreichende Urlaubs- und Erholungsphasen sind die Voraussetzung, dass eine nachhaltige Fülle reif werden kann!



Mitarbeiterkulturgespräch

Unternehmenstipp von Wolfgang Stabentheiner (www.future.at)

Ein jährliches Gespräch bei dem es darum geht, den Mitarbeiter zu stärken, aus den Erfolgen und Misserfolgen Kraft zu schöpfen. Dabei geht es darum, sich gegenseitig Feedback zu geben, im Sinne einer Verbesserung der Beziehung zwischen, Vorgesetztem und Mitarbeiter. Das beginnt damit, dass der Mitarbeiter dem Vorgesetzten Feedback gibt. Der Vorgesetzte ist erstverantwortlich für die Qualität der Beziehung zwischen ihm und seinen Mitarbeitern. Dann geht es darum, dass der Mitarbeiter seine Ideen, die er für das Unternehmen hat, einbringt bis hin zur Frage: Wenn du der Chef wärest, was würdest du dann tun? Alle Ideen sind wichtig! Und alle Ideen müssen dann von der zuständigen Stelle behandelt werden – auch wenn nicht alle umgesetzt werden.



Kein Krisenzustand trotz Krise

Unternehmenstipp von Wolfgang Stabentheiner (www.future.at)

Ich kann in jeder Phase aus einem Zustand von Fülle heraus handeln, weil Fülle nicht abhängig ist von objektiven Kriterien. Also ich kann zum Beispiel einen Kredit aufgenommen haben, der mich ziemlich bis an die Grenzen fordert. Man kann dann mit Händen und Füßen Gas geben aus der Panik heraus „hoffentlich schaffen wir's“ oder man macht es aus der Perspektive „Gehen wir es an, wir kriegen das hin.“ In Krisenphasen ist also alles zu tun, damit kein Krisenzustand in den Menschen entsteht. Also kommunizieren, informieren, Schwierigkeit nicht unter den Tisch kehren und das begründete Vertrauen stärken, dass man es gemeinsam schaffen kann. Das Miteinander muss gestärkt werden, damit es ja nicht zu einer Panik bei den einzelnen kommt. Es gibt kaum etwas, das so desaströs ist, wie eine negative Übereinstimmung in einer Gruppe von Mitarbeitern. In einer Krisensituation muss man die positiven Kräfte massiv stärken.

**Leere ist Fülle an Zeit und Möglichkeiten**

Unternehmenstipp von Harald Koisser (wirks)

Die Wirtschaftskrise erzeugt Leere. Ein Vakuum entsteht zwischen Wunsch und Wirklichkeit, Einsatz und Ergebnis. Oft eine sehr reelle Leere in den Auftragsbüchern. Doch Leere ist Fülle an Raum und Zeit und Möglichkeit. Nutzen Sie das. Ein deutscher Unternehmer hat, anstatt reflexartig bei Auftragseinbruch Leute zu kündigen, zugesichert, die Arbeitsplätze eine zeitlang zu erhalten. Alle mögen weiterhin zum üblichen Dienstantritt erscheinen. Dann wurden Arbeitsgruppen gebildet, die sich unterschiedliche Aufgaben gestellt haben. Wie können wir unser Know-how an neuer Stelle einsetzen? Können wir unsere Maschinen für andere Produkte verwenden?

**Fülle-Bewusstsein entwickeln**

Unternehmenstipp von Wolfgang Stabentheiner (www.future.at)

Das beginnt mit der Selbstwahrnehmung, dass ich überhaupt einmal bemerke, was sich in mir abspielt. Das zweite ist, dass ich mich in meinen Stärken immer mehr erkenne und anerkenne und dass ich erkenne, dass die Stärken eigentlich das sind, was mich ausmacht. Dieses Erkennen ist aber nicht der narzisstische Blick in den Spiegel, sondern es geht einher mit einem Verständnis dafür, dass meine Stärken die Voraussetzung sind, einen bestmöglichen Beitrag für andere und für das größere Ganze zu leisten. Dann geht es darum, zu erkennen, dass Schwächen okay sind und dass Schwächen immer die Kehrseite von Stärken sind und dass es nie darum geht Schwächen zu eliminieren oder zu verdammen. Es ist die Frage zu stellen, was ich tun kann, damit die Schwächen so wenig wie möglich in destruktiver Weise zur Wirkung kommen. Schließlich geht es darum, dass ich lerne, mich als Teil eines größeren Ganzen zu sehen und dass dieses größere Ganze ein Organismus ist, in dem ich meinen Teil an Verantwortung habe.

