

Auszug aus meinem Beitrag:

## Business mit Spirit

Wie man mit einer starken Vision  
auf gemeinsamen Zukunftskurs geht.

Beitrag aus dem Buchkompendium:



### **Wertefundierte Organisationsentwicklung**

von Ingrid Kadisch (Hrsg.)

424 Seiten

ISBN: 978-3-7482-1427-4

Erscheinungstermin: Mai 2019

Verlag: tredition, Hamburg

Bestellung und weitere Infos zum Buch:

<https://tredition.de/autoren/ingrid-kadisch-20237/wertefundierte-organisations-entwicklung-paperback-111053/>



## Business mit Spirit.

### Wie man mit einer starken Vision auf gemeinsamen Zukunftskurs geht.

*„Wenn das Leben keine Vision hat, nach der man strebt, nach der man sich sehnt, die man verwirklichen möchte, dann gibt es auch kein Motiv, sich anzustrengen.“* Erich Fromm

#### Zusammenfassung des Beitrags

„Arbeit macht entweder Spaß oder krank.“ sagt der renommierte Führungsexperte Dr. Reinhard K. Sprenger. Damit wir mehr Spaß bei der Arbeit erleben, braucht es Bewusstsein für die eigenen Bedürfnisse, die Möglichkeit diese Bedürfnisse zu erfüllen und das Erleben von Sinn. Das heißt in erster Linie sich dafür Zeit zu nehmen dies herauszufinden und zum Forscher zu werden. In unserer gefühlt immer schneller werdenden Welt die von VUCA (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity), FOMO (fear of missing out), Digitalisierung und Industrie 4.0 bestimmt wird, scheint ein Innehalten allerdings zunehmend schwieriger.

Wie aber wollen wir die Zukunft meistern, wenn keine Zeit bleibt sie vorauszudenken und zu gestalten. In meinem Beitrag stelle ich den Fall von zwei Firmeninhabern vor, die vor mehr als einem Jahrzehnt ein gemeinsames Unternehmen gegründet haben und die kurz davor waren sich nach Jahren der Zusammenarbeit zu trennen. Ihr Bedürfnis war es, wieder zu einer frohen Gemeinschaft zu werden, die mit ihren Mitarbeitern Spaß bei der Arbeit erleben und wissen was sie als Inhaberteam ausmacht und welche Vision sie eint.

#### Prolog

So ein Ärger. Eben wurde mein Flug nach München, lapidar über eine SMS an mich, kurz vor Abflug annulliert. Nach einem vollen Workshop Tag will ich eigentlich nur noch nach Hause. Stattdessen lande ich mit vielen anderen Leidtragenden in einem Hotel am Düsseldorfer Fußballstadion. Nachdem ich mich etwas beruhigt habe, schaue ich mir meine Umgebung näher an. Der große Hotelbalkon mit Blick aufs Spielfeld ist ganz imposant. Viele Menschen sind auf diesem Balkon und es stellt sich heraus, dass die meisten, wie ich, nicht mehr nach Hause gekommen sind. Das gemeinsame Leid verbindet und so komme ich schnell mit einem Mann ins Gespräch. Nachdem wir uns über unseren verpassten Flug und die entstandenen Unannehmlichkeiten ausgetauscht haben, kommen wir auf unsere Berufe zu sprechen. Mein Gesprächspartner Klaus hat gemeinsam mit einem Freund seit zwölf Jahren ein IT-Unternehmen mit gut 50 Mitarbeitern. Seine Firma macht Software und Service für Konstruktionsunternehmen. Er ist erstaunt, dass ich mich so gut auskenne und so erzähle ich ihm von meiner Vergangenheit, und dass ich selbst mit zwei Partnern jahrelang ein IT-Unternehmen aufgebaut und geführt habe. Und dass mein unternehmerisches Herz heute für die Visions- und Zukunftsentwicklung in inhabergeführten Firmen schlägt. Plötzlich ist er ganz interessiert und erzählt mir, dass es mit seinem Partner nicht mehr so gut läuft. Dass sie nicht mehr am gleichen Strang ziehen und er immer öfter überlegt hinzuschmeißen. Eigentlich wüssten sie beide nicht so recht, was da passiert ist, nur dass es sich zunehmend zäh anfühlt und die Mitarbeiter die unterschiedlichen Meinungen zu den Dingen natürlich mitkriegen und auch schon genervt davon sind.



Ich frage nach der gemeinsamen Vision und welche Werte sie verbinden. Klaus schaut mich etwas betreten an und zuckt mit den Schultern: „Die Frage kann ich dir aktuell gar nicht beantworten.“ Wann sie sich das letzte Mal Zeit genommen hätten, neben den Sachthemen auch mal über ihre gemeinsame Zukunft nachzudenken, und was jeden einzelnen bewegt, frage ich weiter. „Keine Ahnung, ist ewig her. Das Tagesgeschäft frisst uns auf. Da bleibt einfach keine Zeit mehr. Früher haben wir das öfter gemacht, uns auch mal privat getroffen und persönliche Dinge ausgetauscht.“ Meinte der Unternehmer nachdenklich.

Wir tauschen uns noch weiter zu dem Thema aus und zum Abschluss sagte Klaus augenzwinkernd: „Hätte ja nicht gedacht, dass dieser Abend noch einen Mehrwert für mich hat, aber dieses Gespräch hat jetzt ziemlich viel losgetreten in mir. Ich bin sicher wir sehen uns bald wieder.“

Und bald wieder gesehen haben wir uns. Denn mein Fallbeispiel handelt von Klaus und Hubert, den beiden IT-Unternehmern aus Ingolstadt. Diese finden Sie in Abschnitt vier.

## 1. Die Kraft der Vision

Ich habe mich immer wieder gefragt, wie man den Spirit des Anfangs erhalten kann. Was ist der Unterschied zwischen Unternehmen, die von innen strahlen, die Mitarbeiter und Kunden anziehen sowie den anderen bei denen sich alles eher mühsam anfühlt? Bei allen Überlegungen bin ich immer wieder bei dem Thema Vision und der Strahlkraft dieser gelandet. Das Ausrichten aller Energien im Team auf eine Sache gelingt dann am besten, wenn man ein gemeinsames starkes Bild von der Zukunft hat, das uns auch emotional berührt. Das ist dann der Startschuss um miteinander in die gleiche Richtung zu marschieren und leidenschaftlich hinter dem Ziel zu stehen. Die Frage, wie man das schafft hat mich seit meiner eigenen Zeit als Unternehmerin nicht mehr losgelassen.

Die 14 Jahre in denen ich gemeinsam mit zwei Partnern ein IT-Unternehmen mit bis zu 70 Mitarbeitern aufgebaut und geführt habe, haben mich sehr geprägt. Der Gründer des Unternehmens war ein leidenschaftlicher Visionär. Und gerade die Anfangszeit war gefüllt mit dem Spirit davon. Wir waren beseelt von der Vision und wussten genau warum wir gemeinsam etwas Großes schaffen wollten. Jeder kannte seinen Platz und das Büro ist zur zweiten Heimat geworden. Es hat Spaß gemacht zu gestalten und ein Teil der Gemeinschaft zu sein. Unsere Leidenschaft hat sich ausgezahlt und so sind wir gewachsen. Es wurden immer mehr Kunden und somit auch immer mehr Mitarbeiter. So lange wir den Spirit des Anfangs wach gehalten haben und uns immer wieder mit unserer Vision verbunden haben, war es einfach. Wir haben damit unsere Kunden und unsere Mitarbeiter infiziert und waren in einer positiven Spirale. Doch irgendwann, es war ein eher schleichender Prozess, war der Spirit weg. Wir waren im Alltag gefangen. Es wurde mühsamer unsere Kunden zu Fans zu machen und es wurde mühsamer die Mitarbeiter mitzunehmen auf die Reise. Wir haben es lange Zeit nicht bemerkt, weil wir so beschäftigt waren. Vor allem waren wir mit uns und dem WIE beschäftigt und nicht mehr mit dem WARUM.

Fragen wie: „Wie können wir unser Wachstum managen, die Kunden zurückgewinnen, Mitarbeiter halten, ...“ sind in den Vordergrund gerückt. So haben wir uns um Qualitätsmanagement, Prozesse, Mitarbeiterbefragungen, etc. gekümmert und nicht bemerkt, dass wir die Themen nicht mit unseren Werten und unserer Vision verbinden. Die Dinge haben sich verselbständigt und unsere Energie aufgeessen.



---

Das heißt jetzt nicht, dass es die organisatorischen Themen nicht braucht, sondern dass es ein Sowohl-als-auch braucht: Eine bewusste Verbindung von WARUM und WIE. Wenn wir im Unternehmensalltag beides im Blick haben, dann bleiben wir für uns und für andere spannend. Die Unternehmen, die sich immer wieder Zeit nehmen ihr WIE mit ihrem WARUM abzugleichen, sind die Unternehmen die neben einer effizienten Struktur auch eine Botschaft haben und wissen wie sie das eine mit dem anderen verknüpfen.

Im Weiteren finden Sie in meinem Beitrag folgende Kapitel:

- 1.1. Was eine gute Vision ausmacht
  - 1.2. Die Bedeutung der Vision
  2. Wie uns der Alltag in die Falle geraten lässt
  3. Das Zukunftshaus im Überblick
    - 3.1. Wie eine Sternenhalle im „House of Feel Good“
    - 3.2. Nutzen und Einsatzgebiete des Zukunftshauses
    - 3.3. Die Bausteine des Zukunftshauses im Einzelnen
  4. Fallbeispiel: Gemeinsam Zukunft gestalten
    - 4.1. Die Ausgangssituation
    - 4.2. Der Prozess - die Erarbeitung des gemeinsamen Hauses
    - 4.3. Das Ergebnis und die Erkenntnisse
  5. Wie das gemeinsame Zukunftshaus als Grundlage der Zusammenarbeit dienen kann
  6. Fazit
- Epilog
7. Die wichtigsten Fragen für Ihr Zukunftshaus im Überblick:

Service: Das Zukunftshaus gibt es auch zum Ausfüllen mit den wichtigsten Fragen als PDF. Senden Sie mir einfach eine Mail an [info@silvia-ziolkowski.de](mailto:info@silvia-ziolkowski.de) und wir schicken Ihnen die Datei gerne zu.



---

## Autorenprofil



**Silvia Ziolkowski** (Jg. 1963), hat Kommunikationswissenschaften mit dem Schwerpunkt Directmarketing und Public Relations in München studiert. Gemeinsam mit zwei Partnern baute sie 1989 ein international agierendes IT-Unternehmen auf. Dort war sie 14 Jahre lang in der Unternehmensführung tätig. Als Vorstandsmitglied verantwortete Sie die Bereiche Unternehmenskommunikation, Vertrieb und Personal.

Seit 2003 ist sie gemeinsam mit Ihrem Partner Arthur Görge Inhaberin der ArtVia net.consult ([www.artvia.de](http://www.artvia.de)). Schwerpunkt des Expertenteams: Begleitung von kleinen und mittleren Unternehmen in IT- und Managementfragen.

Des Weiteren hat sich die Expertin einen Namen als Zukunftsentwicklerin gemacht. Im Mittelpunkt stehen dabei die Themen Visionen, Potenziale und Persönlichkeit. Sie ist Entwicklerin des Future Zooming®-Ansatzes, der Methodik des Zukunftshauses und des Smile Collectors®, einem kostenlosen Onlinetool für Stimmungsmanagement. Die Unternehmerin, Vortragsrednerin, Coach und Autorin begleitet Menschen und Unternehmen dabei ihre Zukunft nachhaltig zu gestalten. 2013 ist sie als Senatorin in den Senat der Wirtschaft berufen worden und seit 2017 gehört sie dem Vorstand des Deutschen Rednerverbandes (GSA) an und verantwortet dort auch das sehr begehrte Mentorenprogramm.

[www.artvia.de](http://www.artvia.de) , [www.silvia-ziolkowski.de](http://www.silvia-ziolkowski.de)



## Das Buch

### Wertefundierte Organisationsentwicklung – im Überblick

New Work, Agilität und Digitalisierung stellen unsere Arbeitswelt infrage. Die aktuell anstehenden Veränderungsprozesse können wir gesund und produktiv gestalten, indem wir traditionelle Tugenden wie Wertschätzung, Sinnerleben und Glaubwürdigkeit als Fundament nutzen. Doch wie kann das Werteprofil eines Unternehmens in den Fokus des Denkens und Handelns aller Beteiligten rücken, um im Arbeitsalltag mit Leben gefüllt zu werden?

Welche Aspekte dabei eine Rolle spielen, weiß Ingrid Kadisch aus ihrer langjährigen Tätigkeit als Coach für wertorientierte Organisationsentwicklung. Und so hat sie theoretische und praktische Impulse für Führungskräfte, Mitarbeitende und Beratende zusammengetragen. Das Buch zeigt, wie sich aus den vier Werten Wohlbefinden, Partizipation, Sinn und Integrität der Schlüssel zum Unternehmenserfolg schmieden lässt. Checklisten, Übungen und Tipps aktivieren, das neue Wissen direkt in die Praxis umzusetzen.

### Beiträge und Autoren

#### **Teil 1: Wohlfühlen und Gesundheit**

1. Arbeit ohne Grenzen und Gesundheit, Dr. Michael Schottmayer
2. WohlFÜHLEN und GesundSEIN, Christa Schulte
3. Visuelle Wertschätzung, Natalie A. Peter
4. Die Emmett-Technique, Barbara Schygulla

#### **Teil 2: Partizipation**

5. Das Wohlbefinden im Raum, Antje Waterholter
6. Change im neuen Design, Nicole Schober
7. Keine Angst vor Digitalisierung, Maurice Müller
8. Cross-Culture, Dr. Imme Gerke und Dr. Jacques Drolet

#### **Teil 3: Sinn**

9. Coaching kann mehr, Margot Böhm
10. Macht, Ohnmacht und Ermächtigung, Ulli Lobach
11. Sinn-Erleben als Schlüssel zu internem Unternehmertum, Dr. Jelena K. Becker
12. Auf der Suche nach der Seele der Organisation, Ingrid Kadisch

#### **Teil 4: Integrität**

13. Business mit Spirit, Silvia Ziolkowski
14. Flow im Arbeitsalltag, Andreas Burzik
15. Die Wirkungen von wertefundierter Organisationsentwicklung, Anja Söger
16. Gemeinwohl-Bilanz als zukunftsweisendes Organisationsentwicklungsinstrument, Rena Maria Fehre