

Gebhard Borck
reduce time to success

Whitepaper Innerer Kompass



Wir sind uns
über uns selbst im Klaren



Bayernstr. 31
75177 Pforzheim



+49 173 720 83 07
+49 7231 78 61 87



direkt@gebhardborck.de

Firmen-DNA

Nutzt Eure Einzigartigkeit für ein gelassenes Leben

Sicherlich weißt Du, das USP Unique Selling Point bedeutet. Nach ihm suchen Werber, Marketer wie Verkäufer. Denn – so ihre Annahme – damit grenzt ihr euch von eurem Wettbewerb ab. Das ist zentral für Erfolg im Vertrieb. Im Außenbild. Doch wie sieht es im Innern aus. Was soll Firmen da erfolgreich machen?

In diesem Whitepaper geht es um das Denkwerkzeug Innerer Kompass / Firmen-DNA. Ich zeige Dir, wie Eure Firma mit drei veränderten Verhaltensmustern ihre Einzigartigkeit für komfortables Überleben nutzt. Maßgeblich ist dafür die Frage: Was davon sind wir? Wann diese Frage wichtig und wie sie zu verstehen ist, verdeutlichen beispielsweise die Herausforderungen der Digitalisierung.

Herausforderung Digitalisierung

KI, Automatisierung, IOT, digitale Prozesse sind nur einige Plastikwörter, die auf Unternehmer seit Jahren einprasseln. Zusammen hinterlassen sie den Eindruck: „Wir verpassen etwas.“ Also geht ihr auf Kongresse, Tagungen, Fachvorträge bei IHK, Fraunhofer und Co.. Dort lernt ihr Best Practices kennen. Softwarefirmen stellen euch die Vorteile von standardisierten Paketen vor. Sie geben das Gefühl, von den Besten zu lernen oder sogar an ihrem Erfolg teilzuhaben. Schnell seid ihr fasziniert. Erwartet, in kürzerer Zeit und einfacher zum gleichen Ergebnis zu kommen. Es hilft dabei, die kritischen inneren Stimmen zu übertönen. Die, die sagen: „Das sind wir nicht. Da verbiegen wir uns zu sehr.“ Stattdessen sagt ihr euch: „Wenn so viele es machen und damit Erfolg haben, muss schon was Wahres dran sein.“ Ich will von euch, dass ihr auch nach innen eure USPs erkennt und daran sinnvoll festhaltet. Wie das geht? Am Anfang liegt sicher der Verhaltensmusterbruch ...

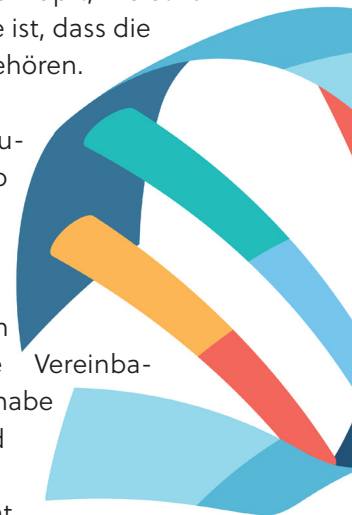
Menschen gestalten Firmen ...

und nicht umgekehrt. Ich startete in den späten Neunzigern und frühen Nuller Jahren als Organisationsentwickler. Die prägenden Annahmen von damals, gelten vielerorts noch heute. Eine ist: Die Menschen passen sich an. Sprich, Führung gibt eine (sinnvolle) Organisation vor und die Mitarbeitenden stellen sich darauf ein. Das stimmt sogar. Doch darin optimieren sie ihre persönliche Situation. Zum Wohl der Firma denken und handeln – wenn überhaupt – nur wenige. Das ändert sich, sobald wir die Verantwortung für die Gestaltung des Unternehmens an die gesamte Belegschaft geben. Und zwar voll konsequent. Dem befürchteten Chaos begegnen wir mit der Betriebskatalyse. Das gelingt besonders gut, wenn wir einen weiteren Musterbruch in den Prinzipien zum Erfolg von Unternehmen akzeptieren.

Bindungsfreiheit geht über abhängige Beschäftigung

Hier berücksichtige ich verschiedene Dimensionen. Zum einen die Materielle. Die meisten Menschen sind wirtschaftlich auf ihre Firma angewiesen. Davon, dass

die nächste Lohnzahlung pünktlich kommt. Daneben sollten sie ihren weisungsbefugten Vorgesetzten gefallen. Daran ist ihre kommende Beförderung oder die Kulanz bei spontanen privaten Notfällen geknüpft, wie etwa kranken Kindern. Noch eine Weitere ist, dass die Ergebnisse ihrer Arbeit der Firma gehören. Genauer, deren Eigentümer:innen. Doch die drei Dimensionen sind häufig alles andere als sinnvoll. Denn so entsteht ein psychologischer Wettbewerb zwischen Arbeitgeberinnen und -nehmern. Dem gesunden Menschenverstand folgende Firmen etablieren eine davon abweichende Vereinbarung. Sie bieten eine freiwillige Teilhabe an der Gestaltung der Firma an und halten sich an das, was ihre Belegschaft dort entscheidet. Führung hat in ihnen kein Vetorecht mehr. Keinen übergewichtigen Einfluss. Kein exklusives Bestimmungsrecht, was mit den Früchten ihrer Arbeit passiert. In diesem Verständnis binden Firmen ihre Mitarbeitenden über Sinn, anstatt sie in einseitig dominierte Abhängigkeiten zu zwingen. In diesen Unternehmen endet ein weiteres gängiges



und doch sehr unbeliebtes Verhaltensmuster, das vielen bekannt ist als ...

„Das ist historisch so gewachsen“

Du kannst Dir kaum vorstellen, wie oft Außenstehende wie ich, das von Euch Eigentümerinnen oder Geschäftsführenden hören, wenn wir die Frage stellen: „Und warum macht ihr das so?“ Doch was steckt dahinter. Oftmals sind es offensichtlich unnötige, unpraktische und/oder wenig sinnvolle Verhaltensweisen. Bei einem meiner Kunden gab es beispielsweise die Eigenart, dass ein Auftrag, der als digitale, zertifiziert manipulationsfreie Akte bestand, dennoch für das Ablagearchiv auszudrucken war. Und mehr noch. Jedes Blatt war vom ausdrückenden Mitarbeiter handschriftlich zu unterzeichnen.

Eine weitere Eigenart historisch gewachsener Handlungsweisen ist: Sie halten sich trotz ihrer nachweislichen Sinnlosigkeit hartnäckig.

Deshalb brechen Firmen mit einem gesunden Verstand das Verhaltensmuster, Einflüssen unreflektiert zu folgen. Die meisten historisch gewachsenen Strukturen beginnen als unhinterfragter Aktionismus. Aus Situationen, in denen sich die Firma gezwungen sah, aus der Hüfte heraus zu handeln und im Anschluss einfach dabei blieb. Genau dieses Muster gilt es zu durchbrechen.

Wie gut das gelingt, erkennt eine Organisation daran, wie selten sie auf die Frage: „Warum macht ihr das so?“ noch Antworten wie: „Das haben wir schon immer so gemacht.“ oder „Da müssen wir den Erwin fragen, der ist schon seit 30 Jahren da.“ oder „Keine Ahnung.“ entgegen bekommt.

Mit 3 Musterbrüchen zum besten Selbstverständnis

Diese veränderten Verhaltensweisen geben deiner Firma einen stabilen inneren Kompass als zuverlässiges Richtungsinstrument in stürmischen Zeiten:

01

Die ganze Belegschaft ist eingeladen die Firma zu gestalten, nicht umgekehrt.

02

Die Zusammenarbeit beruht auf unabhängig frei gewählter Mitverantwortung.

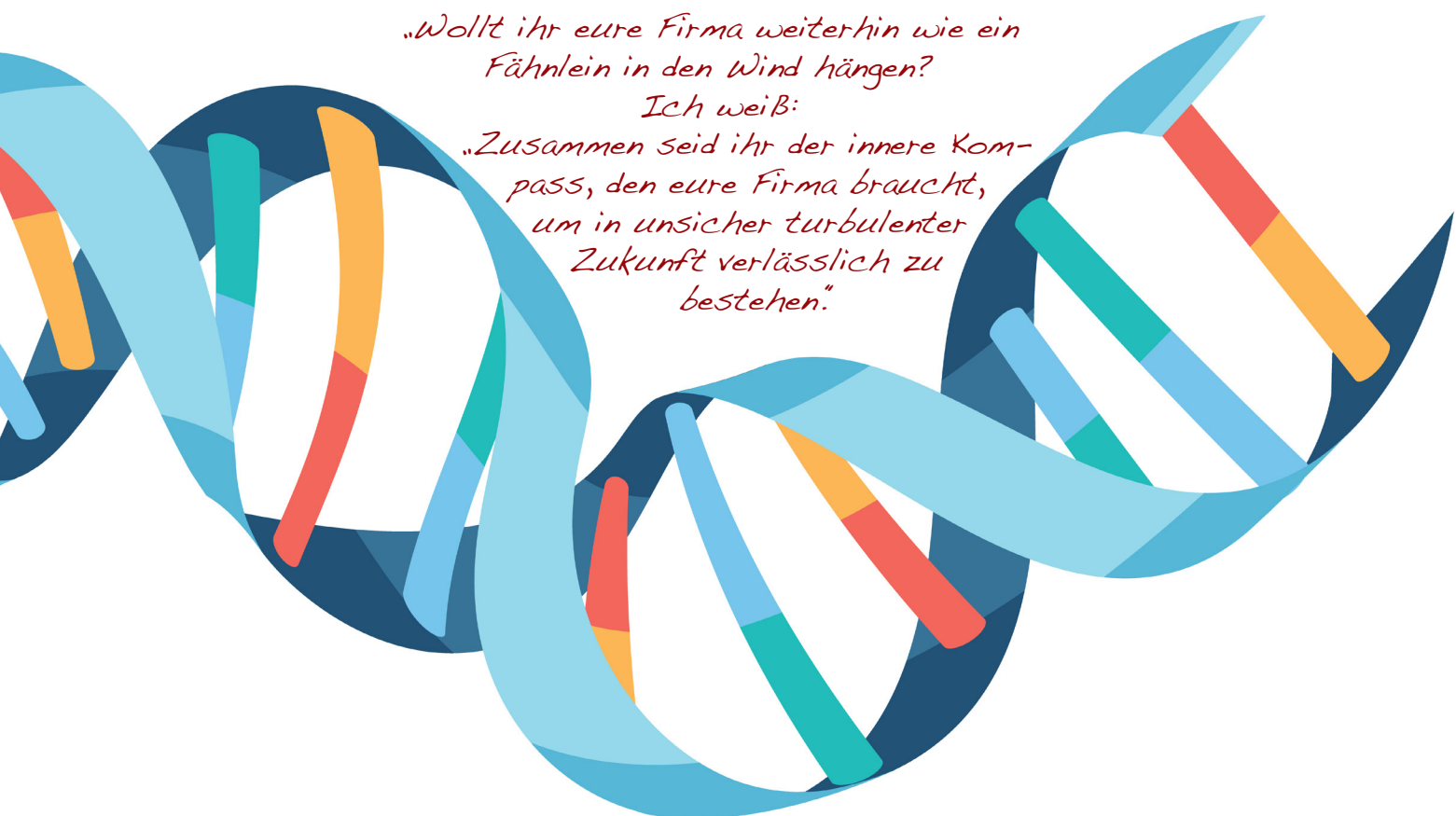
03

Historisch gewachsene Strukturen ersticken im Keim.

„Wollt ihr eure Firma weiterhin wie ein Fähnlein in den Wind hängen?“

Ich weiß:

„Zusammen seid ihr der innere Kompass, den eure Firma braucht, um in unsicher turbulenter Zukunft verlässlich zu bestehen.“





Vielen Dank



Kontaktieren Sie uns



Bayernstr. 31
75177 Pforzheim



+49 173 720 83 07
+49 7231 78 61 87



direkt@gebhardborck.de

Gebhard Borck
reduce time to success