

Kulturelle Metamorphose als Voraussetzung genuin nachhaltiger Entwicklung

Wenn sich ein äusserst erfolgreiches international agierendes Handels-Unternehmen aufmacht, dem vom Markt getriebenen Wachstums-Zwang im Sinne einer gewollt nachhaltigen Unternehmens-Entwicklung eine „Selbst Schrumpf Entwicklung“ entgegenzusetzen, dann handelt es sich nur vordergründig um ein Luxus-Problem, originär aber um die Erkenntnis, dass organische Entwicklung und damit langfristiger Erfolg nur mittels einer kulturellen Metamorphose gelingen kann.

Was aber, wenn sich dieses Unternehmen von vornherein als „Tarnorganisation zur Humanisierung der Wirtschaft“ versteht und die Entwicklungen von Mitarbeitenden und Kunden als Zweck und nicht als Mittel zum Erfolg versteht ?

Meiner moderatorischen These zu Beginn eines mehrtägigen Geschäftsleitungs-Workshops: „Schnelles Wachstum führt zu Kulturschmerzen !“ wurde nur unter der Prämisse zugestimmt, dass in diesem Unternehmen die (notwendigen) Schrumpfungs-Schmerzen noch viel grösser wären.

Eine weitere These: „Um nachhaltig zu wachsen, müssen wir uns neu erfinden !“ erzeugte dann schon grössere Meinungs-Streuung, da unternehmerisch konstruktive Unzufriedenheit im Unternehmen bereits angelegt sei und andererseits Nachhaltigkeit eher eine evolutionäre Dynamik erfordere.

So ging es am nächsten Tag munter mit diskursiven wissenschaftlichen Inputs zu Postwachstums-Ökonomie weiter bis hin zur These: „Es ist gut, weniger zu wollen !“, um abends in erkenntnisleitenden Fragen zur weiteren Entwicklung des Unternehmens zu münden.

Zwischendurch lockerten der Situation angepasste aktuelle Texte über „König Midas“ (dem alles zu Gold wurde, was er anfasste) sowie „Pygmalion“ (dem zur Realität wurde, was er sich vorstellte) nicht nur die Gedanken, sondern liessen auch die Perspektiven auf die gemeinsame Aufgabe wechseln.

Atmosphärisch förderlich waren für diese Klausur natürlich die natürliche Lage und der phantastische Rundblick über die Tiroler Berge sowie musikalische Intermezzi regionaler Musikerinnen

Abgerundet wurde dieser dichte und alle aktivierende Diskurs mit einer gemeinsam Reflektion über Selbstverständnis und Rolle der Geschäftsleitung sowie konkreten Überlegungen, die gewonnenen Erkenntnisse - und neu aufgeworfenen Fragen - in weiteren Ebenen des Unternehmens in Fluss zu bringen.

Unsere vorüberlegte Mischung aus moderiertem Diskurs, thesenartig aufbereiteten „Einspielern“ kundigen Referenten, gut auf Teilnehmende und Thema zugeschnittenem kulturellem Rahmenprogramm sowie zielführenden Workshop-Arbeiten samt abbindender Reflexion, war für alle ein wirksamer Schritt zur weiteren nachhaltigen Entwicklung dieser schon vorher wirkungsvollen Organisation.

Dieses ergebnisorientierte Format ermöglicht, dass Praktiker innehalten, sich durch inhaltliche Inputs methodisch rüsten, und dann gemeinsam Anlauf zu einem erfolgreich lebensfähigen System zu nehmen.

Die professionelle eMischung unserer Berater-Gruppe aus: zielgerichtet aktivierendem Moderator, beraterisch-beobachtenden Experten und textlich wie musikalisch einfühlsamem Begleiter liess hier sowohl neue Erkenntnisse zwischen allen entstehen, als auch handfeste nächste Schritte in die Praxis miteinander vereinbaren.

Ulrich Martin Drescher

www.umd.de drescher@umd.de +49 171 2737878