

# Dynamische Geschäftsentwicklung

## Aufklärung und Orientierung komplexer Organisationen für ein klares gemeinsames Verständnis

Claus Welles, München,  
Managing Partner der Board Vitality Group

### **Ihr Blick entscheidet darüber, wie Sie die Welt sehen!**

Was im Blickfeld ist, ist eine Frage des Zielfokus, der Erfahrungen und des Bewusstseins. Jede Krise, wie die in 2020 kreierte, ist somit eine Chance für das Bessere in Zukunft.

Die größten Gefahren herrschen dann in Unternehmen, wenn kein Wachstum ist, oder ein sehr hohes. Es erscheint einfacher zu sei, die Auswirkungen zu sehen und zu messen, als die Ursachen zu finden und zu verbessern. Die klassischen und bewährten Aufgaben von Boards stehen somit auf dem Prüfstein, ob diese nicht not notwendig, sondern eben hinlänglich genug sind.

Der Erfolg definierte sich über den größten kurzfristig erzielten Gewinn-Auswirkungen. Wer als Unternehmen jedoch überwiegend Ergebnisse messen will, wird vielerorts Mißtrauen ernten, und die Ursachen für den besseren Erfolg von Morgen nicht im Blick haben. In Krisen wie in 2020 stellt sich heraus, welche Grundhaltungen, Einstellungen und Überzeugungen in den Geschäftsmodellen und Unternehmenskulturen wirklich besser sind.

### **Klarheit und Verständnis: Komplexität meistern – Orientierung und Muster erkennen!**

Menschen suchen und brauchen ein hohes Maß an psychologischer Sicherheit zur Leistungsentfaltung, was bei zunehmender Komplexität und den damit einhergehenden Verunsicherungen und Ängsten eine der größten Herausforderungen für die Gesellschaft und die Wirtschaft darstellt.

Psychologische Sicherheit ist das Gefühl von Ordnung, Sicherheit und Kontinuität und Grundlage für die mutige, innovative und kreative Gestaltung einer besseren Welt.

Bei zunehmenden äußeren Turbulenzen sind eine eigene Identität und ein gesundes Selbstwertgefühl für jeden Menschen und jede Organisation von besonders großer Bedeutung zur Harmonisierung im Handeln und Wohlbefinden.

### **Kommunikation: Es ist die Subjektivität, die Menschen nervös macht.**

Durch ein gemeinsames Verständnis und einem gemeinsamen Bild gelingt es Menschen in komplex vernetzten Organisationskulturen auf allen Ebenen an den vorhandenen Risiken und Chancen konsequent und engagiert zu arbeiten und richtig zu entscheiden.

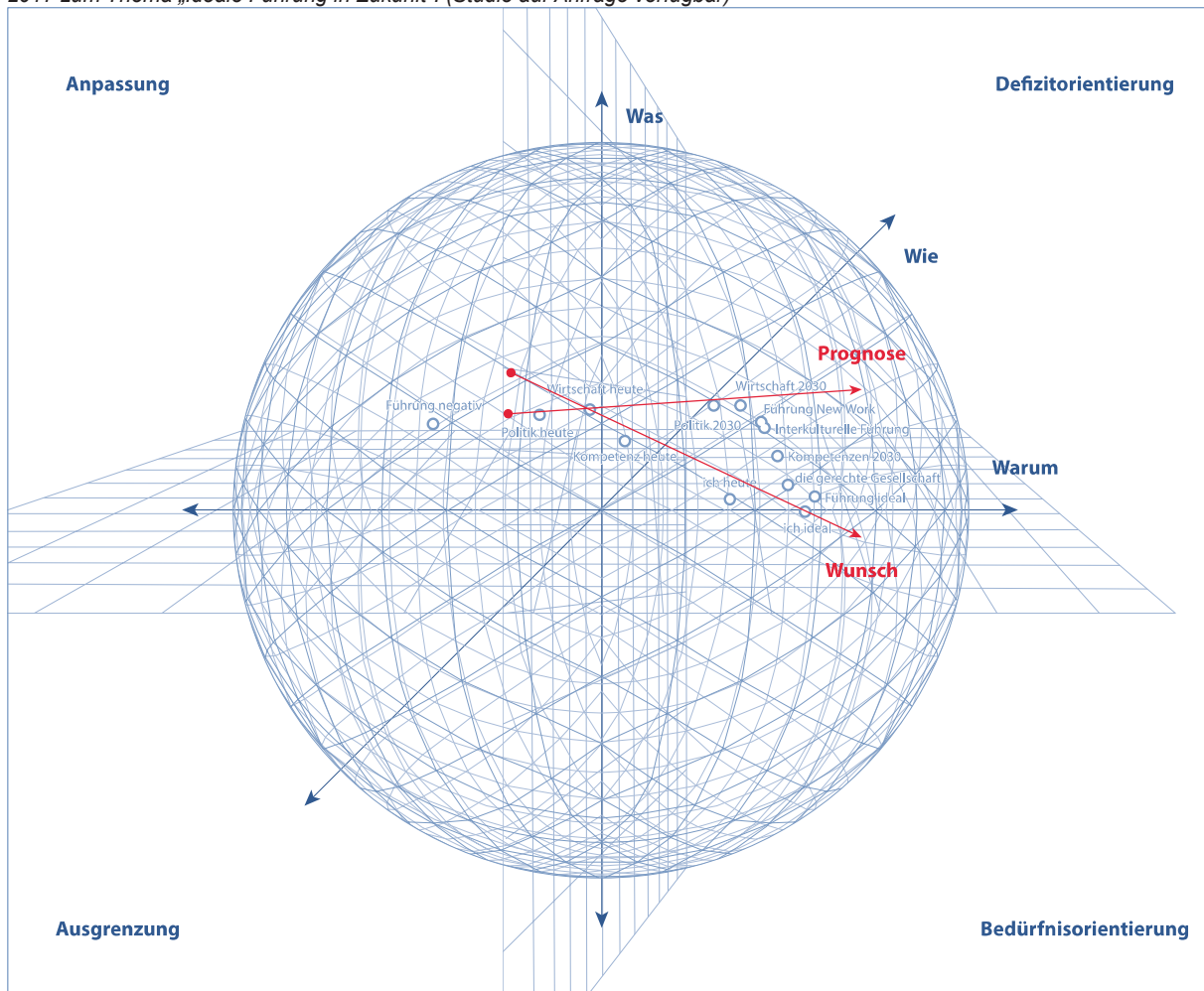
Oftmals fehlt den Kontrollgremien die tiefgehenden Insights in die relevanten Zusammenhänge, die inneren Spannungen und Konfliktherde. Ebenso oft fehlt den Mitarbeitenden die Orientierung und die Befugnis für ihren Leistungsbeitrag, um in einer Vertrauenskultur die mögliche Performance abzurufen.

Aus unserer Erfahrung mit Spitzensportlern und Top-Führungskräften ist der Leistungsminimierer Nr. 1 die eigene Psyche, der selbst gemachte Druck und alle Belastungen, die einem selbst nicht frei seine wirklich möglichen Kompetenzen ausspielen lassen. Es ist der Selbstzweifel, nicht gut genug zu sein, nicht überlegen zu sein. Auch diese Last lässt scheitern, Depressionen sind oft die Folge.

### Ein klares Bild der Zukunft – ein Navigationssystem gibt Sicherheit und Orientierung.

Erforschen sie gemeinsam nach einem besseren Bild der Zukunft ihres Unternehmens in seiner Umwelt und den gedeihlichen Bedingungen, die es braucht, um Leistung abzurufen, wenn es drauf ankommt – und dies auch dauerhaft.

Hier die Ergebnisdarstellung von rep:grid-Erhebungen im Rahmen einer Case-Study mit der HDMW Mannheim aus dem Jahre 2017 zum Thema „Ideale Führung in Zukunft“. (Studie auf Anfrage verfügbar)



Mit Ergebnis offenen rep:grid-Erhebungen können Sie Ihr Unternehmen in seinem Umfeld empathisch, systemisch, gemeinsam reflektieren und vollkommen neue Erkenntnisse und Insights in ihre Entscheidungsfindungen und Umsetzungsprojekte einfließen lassen. Das ist intelligente Dynamik pur!

### Das Dilemma löst sich auf, wenn das „Warum“ und das „Wozu“ klar ist.

Wir müssen die Softfacts hinter dem Handeln kennen, die Überzeugungen, alle Unsicherheiten und Ängste, etc., um das Chancen- & Ideenpotenzial sorgfältig umzusetzen.

Lassen Sie jeden Mitarbeitenden\*Innen im Unternehmen über die aus seiner/ihrer Sicht denkbaren und machbaren Verbesserungen nachdenken und in Worte fassen. Regen sie ihr System an, sich selbst in

Frage zu stellen und sich selbst kritisch zu hinterfragen, was morgen noch wettbewerbsstauglich ist. Lassen sie offen alles zu und sorgen sie für ein Bild der Willensbildung in der Organisation, jenseits von Macht, Dominanz, Manipulation und Konfliktunfähigkeit. Verschaffen sie sich einen ehrlichen Überblick von der mentalen und emotionalen Substanz ihres Unternehmens. Alles andere fliegt ihnen über kurz oder lang hochzerbrechlich um die Ohren, weil die Leute nicht zu dem stehen, was sie tun.

Nutzen sie einen mathematischen Algorithmus, der diese komplexen Foresights und Insights aggregiert und visualisiert. Visualisieren sie das vorhandene Mindset ihrer Arbeitskultur, und ihre wirkliche gewollte Willensbildung, die mögliche DNA ihrer bestmöglichen Überzeugungen und Hoffnungen. Richten sie damit immer den Blick in die Zukunft, auf die vorhandenen Ressourcen und auf das wirklich Bestmögliche, wobei sie alle blinden Flecken und Risiken offenlegen und reparieren können.

### **Nur wer Konfliktfähigkeit ausbaut, wird vernetzte Systeme ganzheitlich erfolgreich führen.**

Verkräften sie es, frühzeitig der Realität in die Augen zu sehen, um hartnäckig für den Erfolg der Firma einzutreten? Vorzeitige Gewinnentnahmen sind oft der Grund dafür, dass in Krisen kein Geld für notwendige Investitionen vorhanden ist.

Meist wurde nur in Sachen und Dinge investiert und kaum in die Persönlichkeitsentwicklung und das Zutrauen ihrer Menschen und deren Beziehungen. So entstehen fragile Organisationsformen ohne Resilienz.

### **Wer die Lösung und das Ziel kennt, wird seinen Teil der Verantwortung übernehmen**

Wenn sie es wirklich wissen wollen, welche Risiken, Probleme und Chancen existieren, haben sie auf allen Ebenen die Konfliktfähigkeit und die Lösungsfindung zu entwickeln. Der mathematisch neutrale Algorithmus verortet in einem 4D-Raum alle subjektiven Einzelaussagen relativ zueinander. Über diese Relativierungen und sich bildende Muster kann man die konkrete Bedeutung und wirkliche Relevanz differenziert erkennen und verstehen.

Unsere Mandanten haben auf allen Ebenen ein klares Verständnis davon, was sinnvoll und zielführend ist, um die angestrebte Überlegenheit im Wettbewerb authentisch und emotional zu erreichen und fortwährend auszubauen. Jeder in der Organisation ist sich seiner Aufgabe und deren Hebelwirkung auf das Geschäftsmodell klar bewusst und wird konsequent seiner Verpflichtung nachkommen.

### **Fördern sie das Zutrauen und ermutigen sie entschieden zum Handeln, das verbessert die Wettbewerbsfähigkeit und bringt Geschwindigkeit in Organisationen**

Die erzielte psychologische Sicherheit führt zu einer Kultur des sich selbst und einander Zutrauens, des mutigen Entscheidens und raschen kooperierenden Handelns für ein größeres Ziel.

Komplexität zu meistern ist für Menschen dann keine Schwierigkeit mehr, wenn Aufklärung und Orientierung des eigenen Kontextes zu einem gemeinsamen Verständnis führen und Transparenz über Chancen und Risiken offengelegt werden.

Erst wenn alle ein Bewusstsein der wirklichen Lage haben, kann diese effizient und richtig an die Herausforderungen und Bedürfnisse der Zukunft angepasst werden. Chancen und Risiken sind im Blick!

Ein gewichtiger Teil von Chance und Risiko ist die „Individualität und Persönlichkeit“ Ihrer Marke und ihrer Belegschaft, und dies wird jetzt zur entscheidenden Differenzierung im Wettbewerb.

Seien Sie heute bereits nah an den Bedürfnissen von morgen und den emotionalen Resonanzquellen Ihrer Kunden in Zukunft dran und erfüllen diese mit einem intelligenten Spitzenunternehmen!

**„Alle Probleme auf dieser Welt sind Beziehungsprobleme.“** (Alfred Adler, Individualpsychologie, Wien 1870 - 1937)

Organisationen, die viele Narzissten und Egoisten in den Führungsgremien haben, werden erhebliche Probleme im Markt bekommen und die Zukunft selbst verspielen. Sie interessieren sich nur für den kurzfristigen eigenen Vorteil und können nur existieren, wenn das Umfeld mitspielt und brav funktioniert.

Es braucht Mut, bewusst in eine Instabilität der Veränderung und Entwicklung zu gehen, um neue Strukturen zu finden und diese kraftvoll an jedem Netzwerkpunkt im Netzwerk zu vitalisieren.

### **Verantwortungsübernahme braucht ein Zutrauen auf allen Ebenen und vor allem Mut**

Mut, sich verletzbar zu zeigen – hinter unseren Masken im Leben verbirgt sich die wahre Stärke!

Mut, sich Hinzugeben und Loslassen – ohne das Gefühl zu haben, sich selbst aufzugeben.

Mut, sich so zu entwickeln, wie es seine eigene Bestimmung vorsieht und der zu werden, der man werden kann.

Mut sein Selbst zu entwickeln, um es zu überwinden, damit der wirklich mögliche Beitrag geleistet wird.

### **Lieber Recht haben und krank sein, als richtig kooperieren und glücklich leben.**

Die meisten Männer haben Herzinfarkte und Schlaganfälle, weil sie sich nicht trauen, ihre Gefühle und Ängste zu zeigen. Sie leben hinter einer Maske, einer Fassade und einem Schutz vor Verletzungen. Die Lebendigkeit leidet auf allen Ebenen einer Organisation sehr unter diesen Umständen.

Es braucht keine Frauenquoten, der Quote wegen, sondern die gedeihliche, vertrauensfördernden Herzlichkeit von allen Mitwirkenden im Unternehmen, die mit Herz und Hingabe eine nachhaltige Wertschöpfung mit Liebe und Wertschätzung ins Leben und zum Kunden bringen.

Machen Sie Ihre Leute auch emotional stark und bringen somit das Beste ihres Unternehmens hervor. Ihr Unternehmen werden sie nur effizient verändern, wenn sie wissen, worauf es kulturell und systemisch Wert legt und was es wirklich innerlich will. Unternehmensplanung geht zukünftig anders!

Wenn sie dagegen arbeiten und Zwänge aufbauen, entstehen Kosten, die der Kunde nicht bezahlt und sie verlieren Zeit, die der Wettbewerb konstruktiv und produktiv nutzt. Seien sie im Flow...

*Ein Torus drückt die Grundenergie auf unserem Planeten aus und sorgt für eine gedeihliche Entwicklung unserer Evolution...*

*Arbeiten Sie an Ihrem Unternehmen!*

Claus Welles

Board Vitality Group  
Carl-Feichtner-Ring 4

D - 83714 Miesbach

+49 160 9788 2794  
claus.welles@boardvitality.de

