



Sonderdruck aus Ausgabe 39 vom 22. 9. 1989

Persönliche und unternehmerische Kultur sind gefragt:

## Neue Harmonie: Aus für Trommeln und Tricks

Wenig Perspektiven haben DV-Chefs, die sich zwar intensiv um ihre Arbeit, nicht aber um die Motivation ihrer Mitarbeiter kümmern. Die Zukunft gehört nur den High-Tech-Managern, die über Führungspersönlichkeit verfügen, erklären Luis Barrios-Otero, Verkaufsleiter bei LSI Logic GmbH, München und Frank W. Weirauch, Weirauch & Partner, München.

Erfolgreiche High-Tech-Manager haben schon längst erkannt, daß das Anders-Sein und Sich-Abheben von der Konkurrenz durch die Pflege und Fortentwicklung persönlicher und unternehmerischer Kultur zu einem Wettbewerbsfaktor erster Ordnung geworden ist. Für den, der aus Zahlen tagtäglich Unternehmenswerte machen muß, lohnt es sich immer mehr, sich mit diesen Fragen zu beschäftigen und Antworten zu finden, die die angestrebten Veränderungsprozesse erheblich beschleunigen: Je stärker dies praktiziert wird, desto größer ist der Erfolg!

### Positives Denken allein führt nicht zum Erfolg

High-Tech-Produktversionen entstehen und vergehen. Sie nehmen ihren großen Anfang, haben eine Blütezeit und erleben ihren Niedergang. High-Tech-Führungskräfte ebenfalls — und das schneller denn je, wenn sie es nicht verstehen, sich vom eigentlichen Initiator zum Spitzenmann des Ausgleiches der vielfältigen Interessengruppen unterschiedlicher rivalisierender Intentionen zu entwickeln.

Während bei High-Tech-Produkten die nicht ständige Weiterentwicklung und Optimierung zum entscheidenden Wettbewerbsnachteil fehlender Marktanpassung zu sichtbaren schwerwiegenden Erfolgseinbrüchen führt, wird dem Manager als homo oeconomicus stillschweigend seine erfolgreiche Persönlichkeits- und Managementweiterentwicklung unterstellt.

Die Praxis jedoch sieht anders aus: „Was geht uns das an?“ beziehungsweise „Ich will nichts mehr davon hören“, sind zwei der vielen Antworten und verständlichen Reaktionen der Manager; denn noch nie ist soviel alter Wein in neuen Schläuchen geflossen, wie zu diesem Thema.

„Meister des Monats“, Gurus und falsche Propheten haben mit Trommeln, Taktik und Tricks zuwenig konkrete und wirksame Hilfestellung gegeben und damit für viele New Age-Geschichte geschrieben. Denn heutige Manageraufgabenstellungen sind mit positivem Denken bis hin zu rhetorisch netten Antwortwitzchen allein nicht mehr zu lösen.

Der erfolgreiche Manager konzentriert sich deshalb vor allem darauf, die Selbstkontrolle zu verbessern, das heißt trainieren, schneller und effektiver zu lernen, um sich den veränderten Wirklichkeiten „Mitarbeiter“ und „Kunden“ geistig besser und flexibler anpassen zu können.

Sollen die Ziele des Unternehmens mit denen der Mitarbeiter verbunden werden, ist eine „Neue Harmonie“ zwischen den Werten der Mitarbeiter einerseits und den strategischen und operationalen Zielwerten des Unternehmens andererseits herzustellen.

Ferner darf die ethische Verantwortungskomponente, das Wohl der „Mitarbeiter“ und „Kunden“ herzustellen und zu fördern, künftig nicht mehr dem Zufall überlassen werden.

Mit dem Verzicht auf das professionelle tägliche Praktizieren, kappen Manager persönliche und unternehmerische Entwicklungspotentiale für wesentliche Karriere- und Unternehmenserfolge. Ein Beispiel dafür sind die konservativen DV-Päpste — ihnen fehlt jede Perspektive. Die Zukunft gehört den Führungspersönlichkeiten.

Wer heute erfolgreich sein will, muß sich und andere ganzheitlich aktiv managen = Fordern + Fördern + Feedback. Durch Verzicht auf rationale, systemische Beherrschung tag-

täglich praktizieren und mit Identifikation, Innovation und Initiative arbeiten. Noch besser ist, hart zu arbeiten und aus jeder Pore des Gesichtes und des maßgeschneiderten Anzugs heraus zu schwitzen, daß man mehr Erfolg an der Zielgruppe hat, als diese selbst und seine Zielgruppe mehr unterstützt, als man sich unterstützen würde.

Ein 14stündiger Arbeitstag bewegt nichts, wenn man seine Führungspersönlichkeit nicht einsetzt. Der „neue Karrieremacher“ ist ein von „Mitarbeitern“ und „Kunden“ als sympathischer empfundener Leistungsträger, dessen Spitzenleistungen sich durch Persönlichkeit & Praxis, sowie durch Kultur & Know-how auszeichnet.

Klarheit, Kompetenz und Freundlichkeit sind heute und im Jahr 2000



**Weirauch:**  
„Persönliche Kultur ist künftig gefragt.“

persönliche und unternehmerische Aufwinde für neue Karriere- und Unternehmenserfolge. Allerdings nur, wenn man aktiv dieses Entwicklungspotential ständig weiterentwickelt. Die Formel „manage aktiv“ steht für: ein neues Arbeitsverhalten (statt Methodik), erlebnisorientierte Kommunikation (statt Rhetorik), Teamentwicklung als „Unternehmensidentität“, innovatives Führen als praktizierte Führungspersönlichkeit sowie Verkaufsverhalten als persönliches Entgegenbringen von Vertrauen und Ethik.

Wichtig für den Erfolg sind ferner sensitive Eigenschaften, Vorstellungskraft und Fantasie: