

Das kartesische Modell von Teamgeist und Unternehmenskultur

Dipl.-Ing. Wolfgang Horn, Akademie für natürliche Führung



Dies Modell ist eine Voraussetzung für die Nutzung dieses Wettbewerbsfaktors.

Notwendigkeit und Nutzen der Modelle

„Eine intakte Unternehmenskultur ist fast ein Garant für hohe Gewinne.“ (Peter F. Drucker, sinngemäß)

„Das Verständnis von Unternehmenskultur ist so unterschiedlich wie die beteiligten Personen, die den Begriff verwenden.“ („Unternehmenskultur - ihre Rolle und Bedeutung – Studie 2009/2011“. Kienbaum Management Consultants 2010)

Bei diesem Tohuwabohu darf kein Unternehmer handeln.

Verantwortbares Handeln erfordert plausible und nachvollziehbare Modelle.

Qualitätskriterien für Modelle

Diese Zerlegung des offensichtlich Unbegreifbaren in begreifbare Elemente ist notwendig für Verständlichkeit – und die für Einigkeit.

„Formuliere das Problem, das Du lösen willst, schriftlich.
Zerlege dieses Problem solange in Einzelprobleme, bis es überschaubar wird und lösbar erscheint.

Achte auf den Gesamtzusammenhang, ordne und visualisiere die einzelnen Teile so, daß Du das Ganze überblickst und nichts aus dem Auge verlierst.

Prüfe sodann die Tatsachen und nehme nichts als gegeben hin.

Löse sodann konsequent und treffsicher ein Teilproblem nach dem anderen.“ (Descartes)

Der Nutzen von intaktem Teamgeist und intakter Unternehmenskultur

„Erfolgreich ist der Mensch, wenn er bei 100 Entscheidungen 51mal das Richtige trifft.“ (John Pierpont Morgan, Banker)

Dasselbe gilt für Gesellschaften und Unternehmen. Umgekehrt ist auch wahr:

Schadwirkung von Konflikten: Jeder Konflikt verunsichert, verursacht Fehlentscheidungen, Fehlhandlungen, Vorwürfe, Gegenvorwürfe, Kommunikationshindernisse, Gegeneinander, Minderproduktivität, Stress und rote Zahlen.

„Einigkeit macht stark!“ (lat.: „Ex unitate vires“)

Jede Führungskraft im Wettbewerb braucht diese Stärke. Warum fällt manche Entscheidung leichter als andere?

Kartesische, wertedynamische Modelle

Wertedynamik: Lehre vom System naturgesetzlicher Wechselwirkungen zwischen dem Wertesystem eines sozialen Systems, seinem Verhalten und seiner Wettbewerbsfähigkeit, sowie Prozesse zur Diagnose, Qualitätsprüfung und Gestaltung des Wertesystems.

Die Wertedynamik, eine Entwicklung der Akademie für natürliche Führung, beschreibt erst die Systemelemente und das System. Das Entscheidungsmodell in seiner banalen Form gilt für Individuen und für Gesellschaften aus solchen:

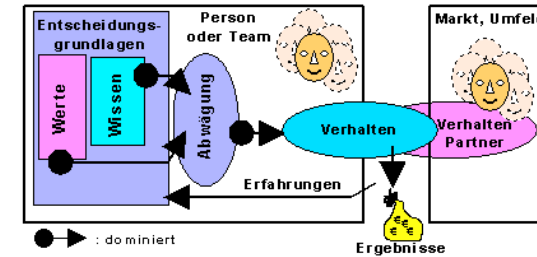


Bild 1: Entscheidungsmodell, Wissen und Werte.

Erläuterungen:

Wert (Wertedynamik): Eine Information, die eine Person als richtig fühlt, nach der sie ihr Handeln richtet, deren gefühlte Wahrheit sie einem kritischen Zuhörer mit Sprache aber nicht belegen kann.

Wissen (Wertedynamik): Ein Wert, nach dem eine Person ihr Handeln richtet, und dessen Richtigkeit sie ihrem kritischen Zuhörer mit Sprache belegen kann.

Die Werte gehören zur „Intuition“, zum anschaulichen Denken und in Gefühlen. Das Wissen dagegen zum abstrakten, begrifflichen Denken, „Intellekt“ genannt.

Zu den Werten gehören nach dieser Definition auch Glauben, Überzeugungen, Meinungen, Ahnungen, Neigungen und Geschmack. All das, über das zu streiten nur Zeit kostet, Nerven und Sympathien – weil Werte weder belegt noch widerlegt werden können. Aber sie überstimmen Wissen.

Entsprechend wertvoll ist die Kunst der Einigung in Werten.

Wie Teamgeist und Persönlichkeit funktionieren, Einigen mit Hilfe der Rangfolge der Werte

„Einer für alle, alle für einen!“ (Alexandre Dumas, die Drei Musketiere)

Persönlichkeit (Wertedynamik): Das Wertesystem einer Person. Beobachter erkennen das individuelle Verhalten der Person nach ihren Werten.

Das Wissen ist allgemeingültig, taugt also nicht zur Unterscheidung von Personen.

Dazu eignen sich deren Wertesysteme viel besser.

Teamgeist: Das Wertesystem eines Teams. Das System der angeborenen und selbstgewählten Werte, nach denen die Angehörigen des Teams ihr Verhalten gemeinsam richten oder über die sie uneins sind.

Teamgeist spricht man Teams zu, wo der eine spontan einen Handschlag für den anderen tut. Ohne den opportunistischen Blickwechsel „ich hab einen bei dir gut“.

Solcher Teamgeist kommt zustande, wo die Angehörigen des Teams mindestens einen gemeinsamen Wert wichtiger nehmen als alle ihre individuellen Werte. So dass ihr Handschlag erst dem gemeinsamen Wert dient – und dann auch dem eigenen.

Wir nehmen nicht alle unsere Werte gleich wichtig. Sondern unsere Wünsche nehmen wir wichtiger als unsere Identität und diese immer noch wichtiger als unsere Verhaltensregeln.

