

# **WANDEL VS. KRISE: VERALTETES DENKEN UND SEINE FATALE DYNAMIK ALS WEG IN DIE KRISE CONTRA ZUKUNFTSORIENTIERUNG**

## **ÜBERHOLTE DENKMUSTER**

verhindern Einsicht in komplexe Zusammenhänge.

## **ABSICHERUNGSDENKEN**

fördert Mutlosigkeit, Entscheidungsunfähigkeit, Verdrängung, Selbstbetrug und Nichtlernenwollen.

## **EXPERTENTUM**

führt zu Führungsentfremdung durch Fachstäbe.

## **KONTROLLHYSTERIE**

fördert Mißtrauen und Unwillen.

## **BÜROKRATIE**

verhindert Kreativität, unternehmerisches Denken und Flexibilität.

## **SCHULDSUCHE**

erzeugt Scheu vor Risiko und verhindert, aus Fehlern zu lernen sowie eine entsprechende rasche Marktanpassung.

## **FÜHRUNGSABSTINENZ**

erzeugt durch Scheu vor dem Risiko Kontaktängste, das verhindert die Aufnahme neuer Impulse und führt zur Unternehmenserstarrung.

## **SUBVENTIONEN**

führen zur Abhängigkeit, zu Lethargie und ins Abseits.

# **UNTERNEHMENSMODELL MIT ZUKUNFT**

– der Weg aus der Krise –

## **FÜHRUNG**

muß den Unternehmenszweck vorleben und damit das Potential von Mitarbeitern und Kunden wecken.

## **INVESTITIONEN IN MENSCHEN**

müssen fachliche, methodische, emotionale und soziale Kompetenzen der Mitarbeiter und des Managements erweitern und damit zu unternehmerischem Denken und Handeln führen.

## **ENTSCHEIDUNGSBETEILIGUNG UND -DELEGATION**

müssen - als Vorgabe - die Mitarbeiter aktiv einbeziehen.

## **FINANZIELLE BETEILIGUNGEN**

geben den Mitarbeitern einen realen Grund, die Dinge besser zu machen.

## **INFORMATIONSD- UND KOMMUNIKATIONSMITTEL**

müssen für ein unmittelbares Feedback sorgen, Mittel dafür sind Lob und Tadel.

## **ETHOS UND GELEBTE UNTERNEHMENSKULTUR**

sollen Vertrauen schaffen und Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Management miteinander verbinden.