

Trainer-Kontakt-Brief

Das Kontakt-Forum für Trainer/innen

Trainertreffen, Kreuzkamp 5, D-31199 Diekholzen, Tel./Fax. 05121-26 53 36, Nr.13 Dezember 95 - Februar 96

Ein Pionier ganzheitlichen Managements berichtet

Der Widerstand der Bosse

Gerd Ammelburg

Auch die hartnäckigsten Leugner des Bewußtseinswandels, der die Menschheit in diesem letzten Jahrzehnt unseres Jahrhunderts erfaßt, gelangen allmählich zu der Erkenntnis, daß sich etwas in der Menschheitsgeschichte Grundlegendes bewegt. Gleichgültig, welchen Namen man diesen Veränderungen gibt: Wertewandel, Zeitenwende, Paradigmenwechsel, New Age, Neues Denken oder Eintritt ins Wassermann-Zeitalter - überall geschieht für den aufmerksamen Beobachter Einmaliges.

Wirtschaftsunternehmen und ihre Managements verhalten sich dem sogenannten „Neuen Denken“ gegenüber vielfach in nahezu selbstmörderischer Weise ablehnend bis aggressiv oder - was noch schlimmer ist - völlig gleichgültig.

Die in der esotera-Serie „Modelle ganzheitlichen Managements“ vorgestellten Firmen sind bedauerlicherweise noch die Ausnahmen in der deutschen Wirtschaft. Aber man kann beobachten, daß diese Ausnahmen stetig zunehmen - und zwar mit einer Geschwindigkeit, die erstaunlich ist.

Frohe Weihnachten und ein erfolgreiches neues Jahr!

wünschen Ihnen

die Leiter der Trainertreffen,
die Mitglieder der Orgateams
und Ihr

Bernhard Siegfried Laukamp

Wissensexplosion schafft Bewußtseinsveränderung

Das, was Vordenker neuer Entwicklungen - von Capra bis Russell - seit Jahrzehnten darstellen, wird Wirklichkeit. Die dank unvorstellbarer technischer Entwicklungen entstandene Wissensexplosion auf allen Gebieten menschlichen Wirkens führt zu einem erweiterten Bewußtsein, mit dem die meisten Menschen überhaupt noch nicht umgehen können.

Es fällt auf, daß die Wirtschaft der Spielraum menschlichen Wirkens ist, der sich am langsamsten zu Veränderungen bereit findet.

Ein wesentlicher Effekt der erweiterten Informationen ist aber auch der, daß die Menschen - weltweit - sich ihres Persönlichkeitswertes mehr bewußt werden. Jahrtausende der Unterdrückung durch die Herrschenden vermittels Dummhalten oder Fehlinformationen gehen zu Ende. Und auch dies zeichnet sich in den Unternehmen

ab: Die Mitarbeiter sind oft schneller und zutreffender informiert als der Chef - sie erkennen dies und demonstrieren oft, daß man „ihnen nichts mehr vormachen kann“.

Autoritätsverständnis im Wandel

Der vielfach von Führungskräften mit allen Mitteln aufrechterhaltene Informationsvorsprung, mit dem schwache Typen ihre Unentbehrlichkeit in ihrer Führungsposition demonstrieren, bröckelt ab. Ebenso wie die oft bewußt gepflegten Statussymbole und patriarchalischen Strukturen, mit denen sie sich absichern wollen. Wir erleben einen Wandel des Autoritätsverständnisses - weg von der „Autorität ex officio“ (von Amtes wegen) hin zu einer „Autorität ex persona“ (aus der Persönlichkeit heraus).

Nur wenn der Führende von den Mitarbeitern als Mensch geschätzt wird, kann er seine Führungsaufgabe in Zukunft wahrnehmen. Nicht mehr durch widerspruchlos zu akzeptierende Befehle, sondern durch vertrauenerweckende Verhaltensweisen, die ihm die natürliche Achtung des Mitarbeiters einbringen.

Qualifikation durch Persönlichkeitsentwicklung

Die Schlußfolgerung aus der These zum Wandel des Autoritätsverständnisses lautet: wer als Führungsverantwortlicher nicht bereit ist, etwas für seine eigene Persönlichkeitsentwicklung zu tun, ist schlicht und einfach unqualifiziert, mag er auch noch so
Fortsetzung siehe Seite 3

„Meiner Meinung nach die einfachste und klarste Darstellung zum Übergang in ein neues Denken und in eine neue Zeit ...“, Gerd Ammelburg

Q-Verband

Erste Ergebnisse der Verhandlungen mit dem Q-Verband für TT-Verbandsmitglieder 2

TT-News

Nachrichten von den Trainertreffen 4

„Trainer 2000“

Die Münchner arbeiten an einer Vision 5

Forum

Evaluationsforschung; Patenschaft für Trainer; Bewerbungsfeedback ... 6

News

NITOR lobt Preise aus; Werbung auf CD-ROM für Trainer; Wohlfühl-Seminarhäuser 7

Netzwerke für Trainer

Moderatoren-Netzwerk in Gründung; LG (EKS); News aus den Netzwerken; Scientologie 9

TKB-Service-Partner

Seminarkatalog für Personalentwickler; Trainer-Presse-Spiegel; Trainerversorgung e.V. 11

ASTD-Kongress

Der größte Management-, Trainer- und Personal-leiterkongreß der Welt 13

TKB-Umfrage-Ergebnis

Fremdbild *Qualifikation 95* 14

Roadshow für Trainer

Neues Projekt zur Akquisitions-Unterstützung 15

LearnTEC 95

Bericht von der „Multimedia-Messe“ 16

Termine 1996

Termine der wichtigsten Bildungsmessen und Kongresse 1996 17

Seminarhäuser

Geheim-Tip „Adelheid's Hof“ 18

ZILGREI

Der Weg zur eigenen Gesundheit 18

Moderationsmethode

Von den Anfängen bis heute 19

Veranstaltungskalender

Aus- und Fortbildungen für Trainer 22

Anzeigen

Partnersuche, Hospitation, Klausurhotel ... 25

Arbeitskreis-Berichte

AK: Lernende Organisation, Akquisition 26

Trainertreffen

Veranstaltungen der Trainertreffen 28

Werkzeuge

Das Kontakt-Kit 31

TT-Terminübersicht 32

Der Buchtip:
Bewußtseins-Entwicklung - Herausforderung für uns alle, Rudolf A. Schnappauf, GABAL-Verlag

Fortsetzung von Seite 1

viele Dokortitel oder andere Leistungsnachweise besitzen. Es ist ein Muß für jeden Führenden zu prüfen, welche Persönlichkeitswirkung er ausübt und was daran im Sinne der Menschlichkeit und der Vertrauensbildung zu verändern ist.

Neue Führungsaufgabe: Bewußtmachen des Sinnzusammenhangs

Das Bewußtmachen des Sinnzusammenhangs der Aufgaben und Tätigkeiten wird zukünftig im neudenkenden Unternehmen ein entscheidender Faktor zur Existenzsicherung sein. Und daher auch eine der Hauptaufgaben, denen sich Führungsverantwortliche hinzugeben haben: nicht mehr als Vordenker, Besserwisser, Antreiber oder stets rügender Aufpasser zu fungieren, sondern als begleitender Berater die Mitarbeiter zu coachen. Sie sollen zum Mitdenken angeregt werden, wodurch sie eine ganz andere Einstellung zu ihrer Tätigkeit gewinnen.

Unternehmen sind für den Menschen da

Schon im Jahre 1966 formulierte Heinrich Nordhoff, der legendäre Chef des Volkswagenwerkes, in einem damals aufsehenerregenden Vortrag: „... den Wert eines Unternehmens machen nicht Gebäude und Maschinen und auch nicht seine Bankkonten aus. Wichtig an einem Unternehmen sind nur die Menschen, die dafür arbeiten, und der Geist, in dem sie es tun ...!“ Dieser Gedanke ist heute von einer brennenden Aktualität, die viele Manager noch nicht begriffen haben. Denn mit allen Rationalisierungsmaßnahmen oder Motivationsstößen, mit Zuckerbrot und / oder Peitsche wird heute nicht mehr das zu erreichen sein, was Neues Denken in den Unternehmen realisieren wird: die Identifikation des Mitarbeiters mit „seinem“ Unternehmen.

Organismus als Unternehmensmodell

Wer sich an den Biologie-Unterricht seiner Schulzeit erinnert, wird wissen, daß ein Organismus aus verschiedenen Organen besteht, diese sich wiederum aus Geweben zusammensetzen, deren kleinste Teile dann die Zellen sind. Dieses Modell hat sich in der Evolution unserer Mutter Erde über Hunderte von Jahrtausenden entwickelt und erhalten. So stellt sich die Frage, warum ein Unternehmen, das bekanntlich „geboren“ wird, sich entwickelt und dann eines Tages wiederum stirbt, sich nicht dieser Strukturierung entsprechend entfalten kann. Denn unsere bisherigen hierarchisch-patriarchalischen Strukturen entstanden zu Zeiten mit anderem Herrschaftsdenken - heute ist Neues Denken angesagt und darf bewirken, daß auch über Unternehmen und deren überholte Strukturen nachgedacht werden muß.

In meinem Buch „Organismus-Unternehmen“ habe ich diesen Gedanken ausführlich behandelt und bin zu erstaunlichen Ergebnissen gekommen: Fast alles, was uns die Natur mit dem evolutionären Modell eines

Organismus demonstriert, läßt sich auch auf ein Unternehmensmodell übertragen - und dies mit daraus folgenden ganz erheblich größeren Chancen zum Überleben, also zur Existenzhaltung. Darauf näher einzugehen würde hier zu weit führen.

Erfreulicherweise haben die in der esoterischen Serie über ganzheitliches Management aufgeführten [Unternehmens-] Modelle - jedes für sich - bereits viele Möglichkeiten realisiert. Dies geht in jedem Unternehmen aber nur in kleinen Schritten, denn wer glaubt, nunmehr in seinem Betrieb einfach einen Hebel umlegen zu können, damit morgen alles in eine Richtung läuft, wird jämmerlich Schiffbruch erleiden.

Gerd Ammelburg

der Nestor der deutschen „neudenkenden“ Unternehmensberater und gilt als Pionier ganzheitlichen Managements.

Seit über dreieinhalb Jahrzehnten schult er Manager in verbaler Kommunikation, Konferenztechnik und Persönlichkeitsbildung. Einige seiner dreizehn Bücher haben Bestseller-Auflagen erreicht, darunter sein Standardwerk Die „Unternehmens-Zukunft“. Wie kaum ein anderer kennt er die deutsche Wirtschaft und ihre Führungskräfte ebenso wie die Schulungs- und Trainings-„Szene“ für Manager. Aus seiner ganz persönlichen Sicht schildert er die heutige Haltung von Unternehmern in Deutschland gegenüber einem Neuen Denken und Handeln. Er knüpft daran eine Reihe von Anregungen für die Firmenchefs und Manager.

Erreichen der kritische Masse ist für Veränderung notwendig

Shelldrake hat schon darauf hingewiesen, daß in allen Fällen zu einer Veränderung eine „kritische Masse“ erreicht werden muß. Diese auch in den Unternehmen zu entwickeln wird die Aufgabe von verantwortungsbewußten Unternehmern und Managern sein, der sie sich mit wachen Sinnen und offenen Herzen zuwenden sollten. Dann braucht uns auch im wirtschaftlichen Bereich vor der Zukunft nicht bange zu sein.

Wie groß eine solche „kritische Masse“ sein muß, darauf gibt folgende Episode einen Hinweis, die zu Optimismus in diesem Sinne berechtigt: Ein Prokurist eines Pharma-Konzerns klagte mir vor etwa 8 Jahren, daß er unter den mehr als 4.000 Mitarbeitern der einzige sei, der sich dem Neuen Denken aufgeschlossen habe. Aber im Sommer vergangenen Jahres rief er mich an und sagte mir: „Wir sind jetzt schon über 20 Prokuristen und Abteilungsleiter, die so denken wie ich. Und letzte Woche ist das bislang Unglaubliche passiert: Ein Vorstandsmitglied rief mich an, schilderte mir, daß man in seinem Gremium dies und jenes

beabsichtigte und frug mich, was denn wohl unsere Gruppe zu einem solchen Vorhaben sagen würde. Das hat mir beinahe die Sprache verschlagen, daß wir schon soweit sind.“

Das Who ist Who des Neuen Managements

Pioniere ganzheitlichen Managements und ihre wichtigsten Buchveröffentlichungen:

- Ammelburg, Gerd: „Organismus Unternehmen“
- Endres, Hans: „Der Mensch als Mittelpunkt“
- Fischer, Dr. Roland Romain: „Management by Intuition“
- Gerken, Gerd: „Das Tao-Projekt“, mehrere Bände
- Jahrmarkt, Manfred: „Das Tao-Management“
- Lay, Pater Rupert: „Meditationstechniken für Manager“
- Landolt, Johannes: „Ende oder Wende“
- Mann, Dr. Rudolf: „Das ganzheitliche Management“
- Martin, Manfred: „Inner Management“
- Matheis, Dr. Richard: „Leadership an der Jahrtausendwende“

Auszug aus einem Artikel in esotera 6/95, mit freundlicher Genehmigung des Verlages Hermann Bauer, Freiburg. Ein Sonderdruck kann unter der Bestell-Nr. 9109 angefordert werden. Tel. 0761-7082-0, Fax. 0761-701811.