

Kinder als Erfolgstrainer

Erfolg mit Kinderaugen sehen

Erfolgsrezepte der Vergangenheit gelten nicht mehr.

Das bedingt neue Perspektiven.

Für diesen Perspektivenwechsel bilden sich Topmanager für einmal nicht in einer Toplocation weiter, sondern in einer Arche zusammen mit Kindern der Arche.

Dr. Martin P. Danz

18.08.2015



e:motion
e:nterprise motion with emotion

Inhaltsverzeichnis

1	Kinder als Erfolgstrainer von Topmanagern	2
2	Erfolg mit andern Augen sehen	2
3	Arche-Kinder und Topmanager	2
4	Emotion und Motivation	3
5	Emotion und Kommunikation	3
6	Die Unternehmens-DNA	3

1 Kinder als Erfolgstrainer von Topmanagern

Erfolgsrezepte der Vergangenheit gelten nicht mehr. Unternehmen brauchen neue Strategien im sich immer schneller drehenden Karussell von Globalisierung, der Digitalisierung, der Dynamik und der Unsicherheiten im Markt und dem Wertewandel. Wer in alten Mustern denkt, findet jedoch kaum neue Wege. Oder mit den Worten von Albert Einsteins ausgedrückt: „Probleme kann man niemals durch die gleiche Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind“.

Gerade die Arche-Kinder haben eine ungefilterte Sicht auf Dinge und Sie sind nicht nur der Repräsentant, sondern Sie sind Nachhaltigkeit! Dies Sicht auf ein Unternehmen, wollen wir mit dem Fokus Erfolg als roter Faden für die e:motion Impulse Circle für Top-Manager nehmen.

2 Erfolg mit andern Augen sehen

Vor dem Erfolg selbst steht die Definition von Erfolg, welche über die heute übliche finanzielle Vermehrung hinausgeht. Erfolg ist das, was uns motiviert Potenzial zu entfalten, uns zu bewegen. Als Individuum, als Gesellschaft, als Unternehmen. Die heutigen Lösungsansätze liegen nicht mehr nur in der Verbesserung in den verschiedenen Abteilungen, Bereichen, Regionen und Unternehmensteilen, sondern vor allem im Zusammenspiel über den Wertschöpfungsprozess hinweg. Erfolgreich ist wer die Potentiale des Unternehmens und der Mitarbeiter vor allem im Sinne von Kreativität und Innovation auch schöpfen kann. Mit einem harten Perspektivenwechsel lässt sich der Kern von Erfolg am klarsten erkennen.

3 Arche-Kinder und Topmanager

Für diesen Perspektivenwechsel bilden sich Topmanager für einmal nicht in einer Toplocation weiter, sondern in der Arche in Hellersdorf weiter. Das christliche Kinderhilfswerk „Die Arche“ hat es sich zum Ziel gesetzt, Kinder zu fördern, ihr Selbstvertrauen zu erhöhen und sie zu motivieren. Das Zusammenspiel Topmanager-Archekinder ermöglicht den Führungskräften, sowohl den eigenen Erfolg als auch den Erfolg des Unternehmens ganz ursächlich und ganzheitlich zu verstehen.

Der Perspektivenwechsel ermöglicht eine andere Sicht auf das Zusammenwirken in der Komplexität in der Dynamik des Wandels einerseits zu verstehen und auch neue Möglichkeiten für den Umgang kennen zu lernen.

4 Emotion und Motivation

Erfolg wird nachhaltig, wenn er sich aus Emotion und Motivation zusammensetzt. Solch gelebte Nachhaltigkeit ist nicht nur in der Arche spürbar, sondern auch im Spitzensport unverzichtbar. Aus der Sicht eines Spitzensportlers erleben die Topmanager den Motor steter Veränderung, der eigentlichen Evolution eines Organismus hin zu kontinuierlicher Höchstleistung.

5 Emotion und Kommunikation

Eine evolutionäre Veränderung ist für Unternehmen meist mit kritischen Entwicklungsphasen verbunden. Wie ein sich transformierender Organismus verfügt auch das Unternehmen über wichtigere und weniger überlebenswichtige Bestandteile. Wie kommuniziert man als Topmanager Motivation, Emotion und Evolution? Frei nach dem Motto "Man muss tief in eine andere Welt eintauchen, um die eigene besser zu verstehen" wird auch dieser Aspekt aus einer für die Führungskräfte ungewohnten Sicht beleuchtet.

6 Die Unternehmens-DNA

Die Management-Impulse Circle „e:motion“ werden initiiert von Dr. Martin P. Danz, Stifter der DNA in einem Unternehmen (e:DNA) und bioness Lehre. In einem Unternehmen ist der Schlüssel zum Erfolg die eigenen DNA, weil sie ursächlich und ganzheitlich ist. Und weil ein Unternehmen

nur auf der Ebene seiner DNA wirklich zu evolutionärer Veränderung fähig ist.

Die grössten Herausforderungen heute und in der Zukunft als Unternehmen, als Organisation, als Führungskraft ist, als ganze Organisation richtig und schnell genug auf Herausforderungen reagieren zu können ohne die eigene Identität zu verlieren (der eigenen e:DNA entlang).

Im Rahmen meiner Tätigkeit als Aufsichtsrat der Arche haben wir den e:DNA Ansatz eingesetzt um uns in Richtung gesunde Organisation zu entwickeln, welche den Kindern die Aufmerksamkeit und Unterstützung zu Teil werden lassen soll, welche sie benötigen um ihr Potential Umzusetzen und mit dem Anspruch 88 Cent eines Euros an die Kinder weiter zu geben. Und natürlich als Kinderhilfswerk wie bei Unternehmen auch, ist Nachhaltigkeit ganz zentral auch den Erfolg wiederholbar zu machen.

Ein Unternehmen hat keine Kultur. Ein Unternehmen ist Kultur!
Und die e:DNA der Unternehmung beschreibt sie!

TISCHE UND STÜHLE RÜCKEN IST EINE ZWEIFELHAFTE UND INNOVATIONSLOSE VARIANTE VON UNTERNEHMENS KULTUR. GEÄNDERTE STRUKTUREN ERZIELEN ZWAR GEFÜHLTE DYNAMIK IN DER ORGANISATION, ABER KEINE NACHHALTIGE VERÄNDERUNG IN DEN MENSCHEN ZU MOTIVIERTER UND PRODUKTIVER VERANTWORTLICHKEIT.

Die Anleitung zum dauerhaften Change: die e:DNA.

martinpdanz