

LUST AUF ZUKUNFT, BIELEFELD

Vom „Open Space“ bis zum „Captains Dinner“

Bärbel Röpke-Stieghorst mag klare Aussagen: „Beziehungsmanagement fängt immer im Kopf an“. Sie muss auch klare Antworten zu geben verstehen, denn sie möchte genauso wie ihr Partner Rainer Pivit „Lust auf Zukunft“ machen. Und so haben sie denn ihr Beratungs-Netzwerk, zu denen fünf weitere kreative Frauen gehören, kurzerhand „Lust auf Zukunft“ genannt, in der Hoffnung, damit den Nerv manches Unternehmens gefunden zu haben.

Sie könnten damit richtig liegen. Dem immer mehr vor allem jüngere Unternehmer setzen auf Beziehungsmanagement. Begegnung statt Schulung, Mediation statt Abmahnung, Miteinander statt Gegeneinander, das sind die Stichworte, in deren Gefüge sich die neueste Generation



Lust auf Zukunft: Bärbel Röpke-Stieghorst und Rainer Pivit.

von Beziehungsmanagement bewegt. Und mittendrin: Bärbel Röpke-Stieghorst und Rainer Pivit. Sie organisieren die erste Begegnung zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeiterteam. Das kann in Form einer Strategiekonferenz geschehen, bei der sich alle Beteiligten zusammen setzen und neue Ideen diskutieren. Dazu können auch Firmenkunden und freie Mitarbeiter hinzugezogen werden.

Das kann aber auch in Form eines „open space“ geschehen. Hier sitzen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Unternehmensvorstand gleichberechtigt in einem großen Kreis. Und jeder kann sein Anliegen formulieren. Eine festgelegte Tagesordnung gibt es nicht. Die Agenda bestimmen die Mitarbeiter. Pivit und Röpke-Stieghorst wissen genau: „Es kommt zu ganz unerwarteten Beteiligungen von Mitarbeitern. Wichtig ist, dass nicht nur die Anliegen formuliert werden, sondern hinterher auch die Dinge im Betrieb gelebt werden.“

Um ein funktionierendes Beziehungsmanagement in Gang zu bringen, bedarf es meistens bestimmter Impulse: Nicht selten eine Unternehmenskrise. Wenn dann die Kommunikation nicht abgeblockt wird, wenn man das Bedrohliche transparent macht, wenn die Mitarbeiter Lösungsvorschläge erarbeiten können, um nicht zuletzt auch ihren eigenen Arbeitsplatz zu si-

chern, dann entsteht ein neues Vertrauensverhältnis: „Manche Unternehmen haben es auf diese Weise geschafft und wurden zum Marktführer.“

Die Ziele: Vertrauen bilden, eine Basis für Sacharbeit entwickeln, Selbstvertrauen, Selbstverantwortung und soziale sowie emotionale Kompetenz fördern. Der Nutzen für alle: mit einer offenen ehrlichen Stimmung, einer großen Unternehmenstransparenz steigt die Identifikation, mit höherem Engagement steigt die Produktivität, es gibt eine Akzeptanz für Veränderung, man kann Fehler als Lernprozess nutzen, um die gesamte Firma als lernendes System zu entwickeln.

Und der Chef? Der sollte nach Ansicht von Röpke-Stieghorst und Pivit das System vorleben. Er selbst kann für eine offene und vertrauensvolle Atmosphäre sorgen. Und sie systematisch aufbauen. Zum Beispiel mit einem „Captains Dinner“. Mittags setzen sich nach einem Losverfahren einfache Mitarbeiter an den Vorstandstisch und besprechen aktuelle Probleme. Ein solcher Perspektivwechsel kann gut tun. Man kann sie auch an Vorstandskonferenzen teilnehmen lassen. „Dabei kommen oft verblüffende Dinge heraus“, meint Rainer Pivit. „Lust auf Zukunft“ gibt die nötigen Impulse in die Betriebe, damit diese selbst ein optimales Beziehungsmanagement entwickeln können.