

# Kein Netzwerk ohne Teamgeist

Der „Streitberg-Prozess“ vermittelt Arbeitsgruppen das gemeinsame Handeln - auch für Netzwerk-Partner eine effektiver „Katalysator“

Die Unterheinsdorfer Umformtechnik hat es erfahren. Der erfolgreiche Hersteller präziser Blechformteile aus dem Vogtland, der mit über 90 Prozent seiner Produktion weltweit die Automobilindustrie beliefert, hatte ein Ziel: Die Führung der Firma soll neben dem wirtschaftlichen Erfolg zugleich selbst weitestgehend eigenverantwortlich unternehmerisch tätig sein können. Das heißt, der geschäftsführende Gesellschafter Werner Wackershauser wollte sich mehr und mehr aus dem Unternehmen zurückziehen können. Das Ziel ist nach zwei Jahren fast erreicht. Der Betrieb ging auf das Führungsteam über, das für den Nutzen der Anlagen und Einrichtungen eine Art Miete entrichtet.

Die Vorstellung, die Verantwortung übertragen zu können, hat zwar ihren verständlichen Reiz, aber es haben immer individuelle Menschen miteinander zu tun. Das ist in der Führungsebene nicht anders als in den Arbeitsgruppen. Wenngleich das Ziel, der unternehmerische Erfolg, plausibel vermittelt werden kann, verfolgt doch jeder irgendwie eigene Interessen. Hinzu kommen Bedenken, aber auch Forscherheit, Führungsbestrebungen und Überschätzungen.

All dies zusammenzuführen und ein gemeinsames Verständnis füreinander zum gemeinsamen Handeln zu bewirken, ist Programm des „Streitberg-Prozesses“ der Gesellschaft für Unternehmenskultur und -entwicklung im fränkischen Streitberg. Dabei geht es nicht um eine Belehrung oder Informationsreihe über Seminare, die zwar den „Kopf anfüllen, jedoch nicht das Verständnis für die Verhaltensweisen des Partners entwickeln, denn das ist der Unterschied“, so Initiator Werner Bauer, „zu weit verbreiteten Lehren.“ Daher laufen die jeweils zweitägigen Schulungen über ein ganzes Jahr, 12 Treffen über die Zeit, in denen vom „Kennenlernen und Verstehen des anderen über gemeinsames Erarbeiten von Zielsetzungen mit strukturellen Veränderungen bis hin zum vielleicht gar visionären Entwickeln neuer gemeinsamer unternehmerischer Ziele das „Team zusammenwächst“ (siehe auch das neueste Buch zum Thema: „Winner-Teams“, nächste Seite).



Werner Wackershauser (li.) und Claus Keßler.  
„...Führungsübergang mit dem Streitberg-Prozess.“

Diese Zeit ist einfach notwendig. Werner Bauer, der diese Programme seit mehr als zehn Jahren in allen Wirtschaftsbereichen, ebenso wie bei Polizeidirektionen oder Krankenhausleitungen durchführte, spricht vom „Flow“, der das Verständnis füreinander und damit für die Zielsetzungen wachsen lässt und festigt.

Dass die Umformtechnik Unterheinsdorf mit gestärkter Führung wirtschaftlich und entsprechend in der Belegschaft weiter wächst, rechnet das Team um den Marketingleiter Michael Müller und den Leiter Kundenbetreuung Claus Keßler auch dem Streitberg-Prozess an. Der Vorjahrsumsatz von 12 Mio. DM soll deutlich überboten werden, mit einer geschätzten Effizienzsteigerung in den Prozessen von über 25 Prozent sind die Aufwendungen von rund 15 000 DM im Monat für die Führungsqualifizierungen der 13 Mitarbeiter „bereits während der Laufzeit der Schulungstreffen eingespielt“ (Wackershauser).

Warum soll nicht auch aus Netzwerk-Partnern „Winner-Teams“ entstehen? Auch hier sind die Ziele, gemeinsam Produkte und Dienstleistungen für die Kunden - Systemanbieter oder direkt der Finalproduzent - definiert. Dennoch verfolgen die einzelnen Partner berechtigterweise eigene unternehmerische Interessen. Im Rahmen der AMZ-Initiative, in der auch die Umformtechnik engagiert ist, wäre die Unterstützung zur Marktpräsenz sicher eine Perspektive zu gemeinsamem Auftreten.