

INTEGRE FÜHRUNG. GELEBTE FÜHRUNGSKULTUR.

KULTURBOOSTER MANIFEST.

Was ich sehe, was ich glaube, wofür ich stehe. Ungekürzt und ohne diplomatisches Schweigen.

MANUELA BROZ KULTURBOOSTER

Viele sprechen von authentischer Führung. Die meisten meinen damit Integrität. Kulturbooster nennt es so, wie es ist. Denn Führung ist eine Rolle, keine Stimmung. Authentisch heisst, sich selbst zu zeigen. Integer heisst, die Rolle verlässlich und unbestechlich zu füllen, auch wenn es unbequem wird. Darauf können sich Menschen verlassen. So entsteht Führungskultur, die trägt: keine Stimmung, sondern verlässliche Praxis.

WAS ICH SEHE, WENN ICH IN UNTERNEHMEN SCHAU

Ich sehe Führungskräfte, die im System arbeiten, aber nicht am System und deshalb viel vom Falschen tun, das nicht hält. Weil der Alltag keinen Raum lässt. Weil der Rahmen das Richtige schwer und das Falsche leicht macht. Wer jeden Tag liefert, entscheidet, beruhigt und eskaliert, hat keine Distanz mehr zu dem, was er gerade tut. Und ohne Distanz entsteht keine Veränderung.

Ich sehe Teams, die schlecht zusammenarbeiten, weil Strukturen sie täglich daran hindern. Ich sehe Entscheidungen ohne Klarheit. Routinen, die ins Leere laufen. Erwartungen, die nie ausgesprochen wurden, aber täglich enttäuscht werden. Und ich sehe die stille, zermürbende Verschwendung an Energie, an Zeit, an Menschen. Leistungsträger, die abwandern, weil sie spüren, dass etwas nicht stimmt, auch wenn sie es nicht benennen können. Keine Zufälle. Folgen von Denkstrukturen, die niemand hinterfragt.

VERHÄLTNISSE SCHAFFEN VERHALTEN - WARUM ICH MIT STOPP BEGINNE

Es gibt einen Moment, den ich in fast jeder Organisation erlebe: Menschen, die so lange unter Dauerlast stehen, dass ihr Denken enger wird, nicht klüger. Bedrohung schlägt Reflexion. Wer ums Überleben kämpft, gestaltet nicht. Er reagiert. Genau deshalb beginne ich mit Stopp. Als Voraussetzung. Wer keine Luft zum Atmen hat, kann nicht sehen, was ihn erschöpft. Der Stopp schafft den Raum, in dem Erkenntnis überhaupt erst möglich wird.

Wer Verhaltensänderungen will, muss bereit sein, Strukturen anzupassen. Mit Entscheidungsarchitektur, mit klaren Routinen, mit Rahmenbedingungen, die geeignetes Verhalten zur Problemlösung fördern. Die Logik ist stringent: Von der Entscheidungsarchitektur zur Wirkung. Von der Wirkung zur Kultur. Von der Kultur zur Lust auf Leistung. Wer auf Menschen schaut statt auf Systeme, erzeugt Schuldzuweisung, Rückzug und Widerstand. Wer auf Verhältnisse schaut, gewinnt Handlungsfähigkeit.

WER DIE URSACHE IST, HAT DIE MACHT

Die Zustände in einem Unternehmen wachsen selten aus dem Nichts. Sie entstehen durch Entscheidungen, Strukturen, Muster, die irgendwann sinnvoll waren und es heute nicht mehr sind. Das zu erkennen ist ein Moment der Demut. Und gleichzeitig der grösste Hebel, den es gibt. Wer versteht, wie etwas entstanden ist, kann es verändern. Verantwortung im eigentlichen Sinn: Den eigenen Einflussbereich erkennen und die Kraft, die darin liegt, für etwas Neues nutzen.

Wer erkennt, dass nicht die Menschen das Problem sind, sondern die Spielregeln, die ihr Verhalten erzeugen, hat den Hebel gefunden. Und wer den Mut hat, diese Spielregeln zu verändern, muss nicht mehr ständig reagieren.

WAS NACH MEINER ARBEIT ANDERS IST

Wer mich bei sich hatte, hat nachher eine Kultur, die Lust auf Leistung schafft, weil wir die zermürbende Verschwendung aufgelöst haben, die vorher alles blockiert hat. Der Weg dahin führt durch unbequemes Terrain. Ich behandle keine Symptome. Ich gehe an die Ursache. Ich zeige auf, was zu Schaden führt, und wie man auf einem anderen Weg dasselbe erreicht, ohne verbrannte Erde. Ich gestalte die Rahmenbedingungen und lasse die Menschen darin üben, bis sie Exzellenz erreichen.

Jede aufgelöste Verschwendung setzt Energie frei. Energie, die vorher in Reibung, Doppelspurigkeiten und Symptombehandlung versickert ist. Diese Energie fliesst zurück in Wertschöpfung, in Innovation, in Kundennähe. Und wenn sich alle darauf verlassen können, dass alle die richtigen Dinge tun, entsteht etwas, das die meisten nicht mit Struktur verbinden: Freude. Das ist kein weiches Gefühl, sondern das Ergebnis von Integrität, die strukturell verankert ist. Das generiert Umsatz und reduziert Personal- und Gesundheitskosten. Das ist knallharte Betriebswirtschaft.

WOFÜR ICH STEHE

Ich frage: Haben Sie eine Denk- und Umsetzungskultur, die Sie brauchen, egal, was kommen wird? Wenn Sie bereit sind hinzuschauen, bin ich bereit, Ihnen zu zeigen, was Sie sehen müssen.

«Charakter braucht Architektur, die ihn fordert. Architektur braucht Charakter, der sie füllt.»

MANUELA BROZ

Manuela Broz, Kulturbooster

Beraterin für Organisationsentwicklung, Leadership und Führungskultur

kulturbooster.com · office@kulturbooster.com