



K 2Anselm Grün

Geboren am 14. Januar 1945 im fränkischen Junkershausen trat er mit 19 Jahren nach dem Abitur in die Benediktinerabtei Münsterschwarzach bei Würzburg ein. Dort lernte er die Kunst der Menschenführung aus der Regel Benedikts von Nursia kennen. Seit 1977 ist er, nach seinem Studium der Philosophie, Theologie und Betriebswirtschaft, der Cellerar (das heißt der wirtschaftliche Leiter) der Abtei Münsterschwarzach und damit für rund 300 Mitarbeiter in über 20 Betrieben verantwortlich.

Anselm Grün: Menschen führen – Leben wecken. dtv, 4. Aufl. März 2007, S. 122 ff

Vision

Eine gute Unternehmenskultur ist geprägt von einer Vision. Sie muss über den Tellerrand hinaussehen und eine Vision von Gemeinschaft, von gemeinsamer Arbeit, vom Sinn und Ziel des Miteinanders haben. Wer sich nur Tagesproblemen stellt, kann nicht motivieren und nichts Wesentliches verändern. Es braucht eine Vision, um in dieser Welt etwas in Bewegung zu bringen. Eine Vision motiviert, sie weckt bei den Mitarbeitern neue Kräfte. Sie gibt ihnen das Gefühl, an einer wichtigen Aufgabe mitzuarbeiten, einen entscheidenden Beitrag für die Vermenschlichung dieser Welt zu leisten. Eine Vision schafft Gemeinschaft. Sie hält die verschiedenen Charaktere und ihre Begabungen zusammen und sie gibt den Mitarbeitern eine Orientierung für ihr Handeln. Die Vision muss geprägt sein von ethischen und religiösen Werten. Sonst wird sie dem Menschen nicht gerecht. Eine Vision braucht Leitbilder für die Mitarbeiter eines Unternehmens. Und die Vision muss hineinübersetzt werden in das konkrete Miteinander und in die Arbeit eines Unternehmens. Es müssen konkrete Ziele vereinbart werden, die dazu beitragen, die Vision zu verwirklichen. „Wer vom Ziel nichts weiß, wird den Weg nicht finden.“ (Chr. Morgenstern) Ein Unternehmen, das ohne Vision arbeitet, kann vielleicht kurzfristig Erfolg haben. Aber schon nach kurzer Zeit wird es Probleme bekommen. Wer seine Mitarbeiter mit einer überzeugenden Vision inspiriert, wer ein „Heiligtum“ schafft, in dem die Seele beflügelt wird, wird immer wieder auch die Bedürfnisse der Menschen ansprechen und wirtschaftlich florieren.

Um ein „Heiligtum“ aufbauen zu können, muss man nach Secretan die richtigen Fragen stellen. Dabei benutzt der Unternehmensberater Begriffe, die ähnlich in der Regel Benedikts stehen könnten. Er spricht von Menschenfreundlichkeit und Hingabe als entscheidenden Werten, die ein Verantwortlicher verkörpern müsste. Der Verantwortliche sollte sich fragen: „Ist das, was ich tue, gut für die Menschen? Ist es wahrhaftig? Nimmt es Rücksicht auf die Seele? Ist es mutig? Hat es Charme? Respektiert es die weibliche und die männliche Energie gleichermaßen? Erfülle ich die Bedürfnisse der Persönlichkeit und der Seele anderer Menschen? Geht von mir eine positive Energie aus? Respektiere ich die „Heiligkeit“ von Menschen und Dingen?“ (Secretan 338 *) Das „Heiligtum“, das „Haus Gottes“ soll nicht von der Angst geprägt sein, sondern letztlich von der Liebe. Daher sind die wichtigsten Fragen für den Verantwortlichen: „Ermutige ich mehr zu Liebe, oder erzeuge ich Angst? Erfüllt meine Arbeit andere mit Freude, oder ruft sie Feindseligkeit und Konkurrenzdenken hervor? Gewinne ich, ohne dass ein anderer dabei verliert?“ (Ebd. 339) Solche Fragen zu stellen ist für viele Manager heute fremd. Und doch wird es in Zukunft darauf ankommen, dass wir uns diesen Fragen stellen. ...

* Lance H. K. Secretan, Soul-Management. Der neue Geist des Erfolgs – die Unternehmenskultur der Zukunft, München 1997