

einem solchen Prozess die grössten Herausforderungen für einen Leader?

Das Wichtigste ist, dass man Interesse an Menschen hat und ihre Bedürfnisse abholt. Ein wirksamer Leader beschäftigt sich mit den Angestellten und stellt Fragen. Im Betrieb haben wir eine sehr heterogene Organisation, in der junge und ältere Mitarbeiter gleichermaßen vertreten sind. Letztendlich geht es darum, die Leute im Change-Prozess abzuholen, mit ihnen individuell zu erarbeiten, was für sie wichtig ist und ihnen möglicherweise auch Ängste und Sorgen zu nehmen.

«Das Wichtigste ist, dass man Interesse an Menschen hat und ihre Bedürfnisse abholt.»

Wie kann Ihr Müssig-Leadership-System helfen, ein wirksamer Leader zu werden?

Indem wir uns immer mit dem nächsten Schritt beschäftigen und uns fragen, was die Organisation im Grossen und Ganzen braucht. Aus diesem Grossen und Ganzen werden anschliessend individuelle Ziele für jeden einzelnen Mitarbeiter entwickelt. In unserem Leadership-Ausbildungsprogramm sollen sich die Teilnehmer erst einmal selbst reflektieren, um dann bei Bedarf mit einem Coach die nächsten Schritte erarbeiten zu können. Sie sollen lernen, ständig dranzubleiben. Und so kommen die Motivation und die Freude an der Arbeit automatisch.

«Die Herausforderung, sich selbst zu führen, kenne ich aus eigener Erfahrung.»

Worin unterscheidet sich Ihr System von den bislang bekannten Schulungen für Führungskräfte?

Bei uns steht der Mensch im Vordergrund. Wir haben keine vorgefertigten Seminare oder Systeme, die wir aus der Schublade ziehen und über alles darüberstülpen. Bei uns ist alles sehr individuell und situativ ausgerichtet. Wir hatten schon Seminare, die zum Schluss ganz anders gestaltet wurden, als wir geplant hatten, weil wir während des Seminars feststellen mussten, dass die Belegschaft etwas ganz anderes braucht, als ursprünglich angenommen. Wir hinterfragen unser Handeln ebenfalls regelmässig um herauszufinden, was das Wichtigste für die Organisation ist, was die Mitarbeiter brauchen, um erfolgreich und glücklich zu werden und Freude an der Sache zu haben. Das ist das Einzigartige an unserem System.

Irreführend und heuchlerisch



Einmal mehr müssen wir über eine Initiative abstimmen, die moralisierend, irreführend und heuchlerisch ist. Sie verdient ein klares Nein!

Erstens: Bereits der Titel ist irreführend. Die Initianten sprechen einzig von der Verantwortung internationaler «Konzerne». Selbst der Gewerbeverbands-Präsident ist dieser Irreführung erlegen. Wer sich mit dem amtlichen Wortlaut befasst, stellt fest, dass die Initiative nicht nur internationale Konzerne, sondern alle Unternehmen betrifft, die auch im Ausland tätig sind. Die Auswirkung der Initiative auf die Wirtschaft ist also viel grösser, als die Initianten weismachen.

Zweitens: Die Initiative erhebt moralische Ansprüche, die deren Unterstützer teilweise selbst nicht erfüllen. Das Engagement kirchlicher Würdenträger etwa ist fraglich, nachdem Missbrauchsfälle über Jahrzehnte verschwiegen wurden, nun aber unbescholtene Schweizer Unternehmungen unter Missbrauchs-Generalverdacht von Menschenrechten und Umwelt gestellt werden. Oder: Jean Ziegler, umtriebiger ex-SP-Nationalrat, hat gerne und oft Hände von fragwürdigen Diktatoren geschüttelt.

Drittens: Die Initiative ist unverantwortlich. Im Unternehmensalltag greifen auch Schweizer Firmen auf ein Netz von weltweiten Zulieferern zurück. Diese Arbeitsteilung ist Teil unseres Wohlstand fördernden Erfolgsmodells. Kein verantwortungsvolles Unternehmen wird Produktionsmethoden und Lieferketten bevorzugen, die menschen- und umweltrechtlich fragwürdig sind. Es will aber auch nicht für irgendeine politische Aktion als Schauobjekt vor ein Schweizer Gericht gezerrt werden.

Die Mogelpackung «Unternehmensverantwortungsinitiative», die auch viele kleinere Industrie- und Gewerbebetriebe betrifft, verdient also eine klare Ablehnung. Wir brauchen keine von Gutmenschen provozierte Gerichtsverfahren, die unsere Arbeitsplätze und unser wirtschaftliches Erfolgsmodell gefährden.