

LILA Management Prinzip zeigt Möglichkeiten zur Krisenbewältigung

Während andere mit angstnassen Händen Schutzmauern gegen den Wind der Krise aufziehen, bauen zwei Autoren eine Windmühle nach der anderen und erzeugen eine Menge gute Energie, die der Leserschaft des neuen Buches „Das LILA Management Prinzip“ den Rücken stärkt. Und ist es nicht genau das, was wir gerade jetzt brauchen?

Ungewöhnlich liest es sich an, das neue Wirtschaftsbuch, soeben erschienen im Amalthea Signum Verlag. Schon die äußere Struktur, der Inhalt wurde in einen spritzig-reflektierenden Dialog zwischen zwei Führungskräften verpackt, gut gewürzt mit unternehmensphilosophischen, aber auch praktischen Textpassagen, die wiederum den Sachbuch-Charakter betonen. Die Bodenhaftung verlieren die Autoren trotz schwindelerregender Höhenflüge dennoch nicht, was eventuell darauf zurück zu führen ist, dass das Buch während einer intensiven Beratungsarbeit in einem großen, österreichischen Versicherungsunternehmen entstand. Was man dort an Change Management „geschehen ließ“, war so spannend, dass man sich zur Veröffentlichung in Buchform entschied. „Alle erfolgreichen Veränderungen im Unternehmen“, so Autor Dr. Heinz Peter Wallner (www.lila-management.com), „entwickeln sich ausnahmslos im Rahmen der liegenden Acht. (Aus dem ‚Lernen in der liegenden Acht‘ ergab sich übrigens die Abkürzung LILA.) Einer der entscheidenden Faktoren, die dieses Modell von vielen anderen unterscheidet, ist die Beachtung, dass die Menschen in den Unternehmen lange *bevor* sie etwas Andersartiges *tun*, ihre Haltung zum ganzen System ändern. Und das ist nur aufgrund einer neuen Denk- und Sichtweise möglich. Diese genaue Abfolge: ‚zuerst das Denken, dann das Ändern der Haltung und danach das aktive Tun‘ ist nicht veränderbar oder verhandelbar. Es nützt also nichts, die MitarbeiterInnen unvorbereitet in teure Personalentwicklungsevents zu stürzen. Sie werden wenige Tage oder Wochen später wieder in ihr altes Muster zurückfallen. Erst durch eine Haltungsänderung sind erfolgreiches Lernen und spürbare Veränderung möglich.“



Wie kann man aber nun seine Haltung und – noch komplizierter die Haltung der MitarbeiterInnen großer Unternehmen – in eine andere Richtung schieben? Die Antwort auf diese Frage geben die Autoren dadurch, dass sie den Sinn dieser Frage löschen. Erst nach der Lektüre bekommen die LeserInnen im Idealfall ein Gefühl dafür, dass es keine schnellen Lösungen, keine goldene Superidee, die alles in Wohlgefallen auflöst, keine geheimen Manipulations-Tipps gibt, die zu einem „insgesamt intelligenteren Unternehmen“ führen. Vielmehr geht es unter anderem um die Erkenntnis, dass kooperatives Verhalten zu einem sinnvollerem Erfolg führt als der weit überschätzte „struggle for life“. Schwierig einzusehen für Führungskräfte, die oft auch dadurch an die Spitze des Unternehmens gelangt sind. Doch wie sind nun „die Besiegten“ zu motivieren, *für* einen zu arbeiten, sich *für* das Unternehmen zu engagieren, und zwar weit über den „Dienst nach Vorschrift“ hinaus? Besiegte haben selten Lust, zu dienen. Schon allein dieser Gedanke zeigt den Irrweg, den man

bislang im Management ging. Dr. Kurt Völkl, Autor und Generaldirektor eines Versicherungsunternehmens, betont die Wichtigkeit, nach dem neuen Denken, der neuen Haltung, dem neuen Tun in eine neue Erkenntnis zu finden und diese zu evaluieren: „Jede neue Erkenntnis muss immer wieder in weiteren, expandierenden Schleifen entlang der liegenden Acht gezogen werden“, so Völkl und weiter: „Ohne die ständige Wiederholung gibt es keine Entwicklung, keine neuen Gedanken, keine Erkenntnisse und keine Haltungsänderung. Unser Buch ist eine Einladung zur Beschäftigung mit Selbstorganisation, Kybernetik und Komplexität im Raum des Denkens. Verbunden mit einer Achtsamkeit des Gefühls wird *graue Theorie* nutzbar für den Erfolg des Unternehmens.“

Dr. Heinz Peter Wallner, absoluter Vorreiter in Sachen Nachhaltigkeit, der jenes Thema bereits vor fünfzehn Jahren ins Zentrum seiner Arbeit als Consulter gestellt hat, geht nun auch in der Unternehmensentwicklung sehr mutige neue Wege. Es bleibt abzuwarten, ob er nicht auch hier seine Entdeckungen eine Spur zu früh ins Publikum trägt. Ob die Leserschaft bereits reif für eine ganzheitliche Sicht auf die Unternehmen ist, wird sich weisen. Faszinierend liest sich das neue Buch auf jeden Fall, dafür sorgen nicht zuletzt die Orakel der Madame Di Men Sion und der Protagonist Cooper, den wir im Lauf der Handlung bei der kurzweiligen Wandlung vom Skeptiker bis zum engagierten Befürworter der „Liegenden Acht“ begleiten dürfen. Der Journalistin und Schriftstellerin Dodo Kresse, die für Story und Textschliff verantwortlich zeichnet, gelang erneut der Spagat zwischen Belletristik und Management-Sachbuch.

Das Buch richtet sich in erster Linie an ManagerInnen, Führungskräfte und BeraterInnen.

Textlänge: 4.800 Zeichen inklusive Leerzeichen.

Coverprint, Fotos der Autoren, sowie Illustrationen zum Buch: zum Download als jpeg in 300 dpi auf www.lila-management.com © Dodo Kresse