

Business BallaBalla

Wer im Business jongliert,
sollte richtig jonglieren lernen

Vortrag (30 – 90 Min.) oder
Workshop (1/2 Tag oder 1/1 Tag)

von und mit



Stephan Ehlers

Motivator, Moderator & Jonglador

www.hirschfeld.de

Kurzbeschreibung

zum Inhalt des Vortrages bzw. Workshops

Ja, Sie lesen richtig. Business-BallaBalla. Wir leben in einer verrückten (Geschäfts-)Welt, in einer Zeit, in der immer häufiger Normalität ver-rückt wird. Dies löst Unsicherheit und Ängste aus. Stephan Ehlers empfiehlt deshalb, sich entsprechend ver-rückt zu verhalten, um so gestärkt BallaBalla-Situationen meistern zu können. Nicht mehr und nicht weniger ist Inhalt seiner Vorträge/Workshops. Die Welt verändert sich immer rasanter und vielseitiger, sorgt für mehr Unsicherheiten im beruflichen und privaten Umfeld. Die Orientierungsprobleme der Menschen nehmen zu. Anders ausgedrückt: Das BallaBalla in der Welt – schwerpunktmäßig im Business wird in diesen Vorträgen und Workshops **interaktiv** mit den Teilnehmern näher untersucht. Herkunft und Entwicklung von BallaBalla (Ver-rücktem) wird gemeinsam „erarbeitet“, eine Definition versucht sowie eine konkrete Empfehlung ausgesprochen: Jonglieren mit Bällen! Das Jonglieren mit Bällen ist nämlich eine unterschätzte, sehr fundierte und deshalb überaus ernst zu nehmende Möglichkeit, dem BallaBalla in der Welt wirksam zu begegnen. Der Untertitel des Vortrages/Workshops „Wer im Business jongliert, sollte richtig jonglieren lernen“, meint genau eben dies: Wir sind alle Jongleure und jonglieren mehr oder weniger alle mit Aufgaben, Prioritäten, Terminen und Unwägbarkeiten. Unsere Wirtschaft und größtenteils unsere Gesellschaft verhalten sich in der Tat verrückt oder sorgen für verrückte Situationen. Intensität und Menge dieser Ver-rücktheiten nehmen eher zu als ab. - In diesen Vorträgen und Workshops jongliert Stephan Ehlers überaus geschickt und unterhaltsam mit Infotainment, Jonglierbällen und einer erfolgreichen Vermittlung von Softskill-Kompetenzen. Dank bester Referenzen und dem überaus positiven Feedback der bisherigen Vortrags- und Workshop-Teilnehmer, wird Business-BallaBalla zur Zeit sehr stark nachgefragt.

Stephan Ehlers



Nach seinen Ausbildungen zum Bank- und Werbekaufmann, lernte Stephan Ehlers (Jahrgang 1961) bei einigen Agenturen und Fachverlagen das Kommunikationshandwerk mit der „Ware“ Information. Er gründete 1995 sein Unternehmens FQL – Fröhlich Qualität Liefern und eröffnete u.a. seine Webseite www.ballaballa.com. Er ist seither als Trainer, Berater, Referent und Moderator für namhafte Unternehmen tätig (Allianz, Deutsche Telekom, McKinsey, Sport 2000, Siemens, Fujitsu, British Telecom, T-Mobile, Ernst & Young). Er gewann 2001 u.a. den Management-Business-Award und wurde 2007 beim Conga Award von 25.000 Veranstaltungsorganisatoren in die Top Ten der Kategorie „Künstler & Performance“ gewählt. 2008 wählte die Initiative Mittelstand seinen Workshop „CRM – Chefs Richtig Motivieren – Führung von unten nach oben“ in der Kategorie „Human Resources“ zum Innovationsprodukt 2008“. Dieses Programm „CRM“ war u.a. auch Grundlage für die Entwicklung seines aktuellen Vortrags- und Workshop-Programms „Business-BallaBalla“.

Stephan Ehlers erfand 1995 ein Jonglier-Lernsystem für Anfänger (REHORULI) und verbindet in seinen Auftritten und Vorträgen das Thema „Jonglieren“ elegant und nachhaltig mit verschiedenen Business-Themen (Kommunikation, Management, Wandel). Mehrere Auszeichnungen machen REHORULI mittlerweile zum erfolgreichsten Jonglier-Lernsystem. Im Juli 2003 erzielte Stephan Ehlers seinen ersten Weltrekord. Mit REHORULI haben 54 Jonglier-Anfänger gleichzeitig das Jonglieren in nur 60 Minuten gelernt. Fünf Jahre später haben dies fünfmal so viel Jonglier-Anfänger in der Hälfte der Zeit geschafft! 264 Sparkassen-Mitarbeiter schafften das Werfen und Fangen mit drei Bällen in nur 30 Minuten.

Jonglieren mit Informationen, Veränderungen und Zeit

Auch wenn Sie (noch) nicht 3 Bälle jonglieren können, sind Sie dennoch Jongleur! Sie jonglieren auf hohem Niveau. Täglich. Sie jonglieren mit Aufgaben, Prioritäten und Terminen. Sie alle haben einen Chef (und/oder Sie haben Mitarbeiter) und sind dank eMail, Handy und Business-Mobilität ständig informationsüberlastet. Sie haben immer mindestens „ein Ding“ zu viel – eher mehr als nur „ein Ding“ – pausenlos. Zumindest am Arbeitsplatz. Der Einzelne ist nicht selten überfordert bzw. erlebt oder fühlt Unsicherheit. Hektik ist normal, Ruhe und Gelassenheit die Ausnahme.

Auch wenn Sie noch nicht drei Bälle jonglieren können sollten, ist das Jonglieren mit drei Bällen einfacher, als die oben beschriebene „Alltags-Jonglage“. Sie haben zwar nur zwei Hände und drei Bälle, aber dieser eine Ball, der für Jonglieranfänger da zuviel ist, bleibt. Es werden nicht mehr Bälle, es bleibt „nur“ ein Ball zuviel. Klar muss ein Jongleur alle Bälle in Bewegung halten, aber eben nur drei und (noch) nicht mehr. Unsicherheit Schritt für Schritt in Sicherheit zu verwandeln, wird in vielen Branchen und für viele Berufstätige eine Daueraufgabe bzw. dauerhafte Herausforderung in der Zukunft. Genau das: **Unsicherheit Schritt für Schritt in Sicherheit zu verwandeln**, können Sie beim Jonglieren-Lernen erleben.

1) Die Märkte und das berufliche Umfeld sind permanenten VERÄNDERUNGEN unterworfen!

2) Es gibt orts- und branchen-unabhängig KEINEN SICHEREN ARBEITSPLATZ mehr!

3) Wir können Punkt 1 und 2 nicht verändern. Die daraus resultierende UNSICHERHEIT ist normal und sollte keinesfalls unterschätzt oder gar verdrängt werden.

4) Der UMGANG mit UNSICHERHEIT und/oder unsicheren Situationen kann von JEDERMANN/-FRAU GELERNT werden!

5) Lernen Sie das Jonglieren mit drei Bällen und so spielerisch, aber dafür ganzkörperlich Schritt für Schritt Unsicherheit in Sicherheit zu verwandeln.

6) Bringen Sie sich REGELMÄSSIG und ABSICHTLICH in Situationen, die mit ANGST oder UNSICHERHEIT ÜBERWINDEN zu tun haben.

BallaBalla im Business

In diesem Kapitel werden die BallaBalla-Situationen im Business beschrieben und kommentiert. Es ist nicht ohne Grund ein größeres Kapitel in diesem Buch. Die Geschäftswelt ist mittlerweile von einem fiesem BallaBalla-Virus infiziert, der sich seit Jahrzehnten ungehemmt ausbreitet und enorme Auswirkungen hat. Auf die Unternehmenslenker, die Führungskräfte, die Konsumenten und die Wirtschaft insgesamt. Es gibt mittlerweile Situationen die so verrückt, so BallaBalla und unvorstellbar sind, dass sogar das Gehirn aussetzt bzw. sofort auf Verdrängung schaltet. Beispiel: Schulden. Nicht unsere eigenen (kleinen) Kredite. Ich meine in diesem Fall die Staatsverschuldung. Deutschland hat insgesamt

1.589.339.548.990 € = 1,589 Billionen
bzw. 1.589 Milliarden) Schulden

(Stand Dez. 2007 – also noch vor der Finanzkrise!)

Allein durch die Zinsen, wird diese Summe nie (ja wirklich: nie!) rückzahlbar.

500 € pro Sekunde - 100 Jahre lang - und kein Ende

Stellen Sie sich vor, der Staat schließt eine Allianz mit einem Großteil aller Wohlhabenden in Deutschland, um die Staatsschulden ernsthaft zurück zu zahlen. Nach kurzem Überfliegen der Schuldenlast, erstellt eine Expertenkommission einen ersten Vorschlag, damit alle ein Gefühl

für die Dimension bekommen. Der Vorschlag lautet: zahlen Sie bitte jede Sekunde (!) 500 € oder 30.000 € jede Minute auf das Rückzahlkonto ein. Dies wären 1,8 Mio. € je Stunde, als 43,2 Mio. € pro Tag, also immerhin eine Summe von 1.296.000.000 € je Monat (1,296 Mrd. €)! Da dies zusammengenommen 15,552 Mrd. € sind, müssten wir diese „500 € je Sekunde“ über 100 Jahre (!) einzahlen! Nach 100 Jahren bliebe nur noch eine Restsumme von 34 Mrd. übrig. Vorausgesetzt, Deutschland nimmt die nächsten 100 Jahre keine Kredite mehr auf und es wird vor Beginn der ersten Rate ein Zinsstopp für mind. 100 Jahre vereinbart. Sie sehen: es ist im höchsten Maße BallaBall1a, daran zu glauben oder zu hoffen, dass die aktuelle Schuldenlast irgendwann in die Nähe von „Rückzahlung“ gerät. Das ist – aus heutiger Sicht - völlig unmöglich.

Und dennoch wird Deutschland als „reiche Industrienation“ bezeichnet – nicht nur bei Entwicklungshilfe-Projekten. In diesem Zusammenhang sei auch auf BallaBalla-Situationen hingewiesen, die so gut wie überhaupt nicht mehr auffallen. Das macht den BallaBalla-Virus auch so gefährlich.

Die Bundesregierung erzählte uns im Frühjahr 2008, dass sie ab 2010 einen „schuldenfreien“ Haushalt haben wird bzw. haben könnte. Es wird „Schuldenfreiheit“ suggeriert, dass der Staat keine neue Schulden mehr aufnehmen muss – so wie jedes Jahr seit mind. 40 Jahren. Der Witz ist, dass in der Vergangenheit nur die Zinsen zurückgezahlt wurden. Die eigentliche Schuldenlast ist also unverändert! Seit der Finanzkrise ab Herbst 2008 ist die Bundesregierung von diesem „schuldenfreien“ Haushalt wieder abge-

rückt und nahm innerhalb weniger Monate hunderte (!) Milliarden weiterer, neuer Schulden auf bzw. erteile mehrere hundert Mrd. € Bürgschaften.

Chronisches BallaBalla und Grundübel Nummer 1: Arbeit „belastet“ und Freizeit „belastet nicht“

Arbeit = Frust und Freizeit = Lust. So „logisch“ sich das anhört, so fatal ist es in der Anwendung. Der Grundtenor ist: „Ich gehe zur Arbeit, weil ich dafür Geld bekomme – nicht weil es mir Spaß macht.“ Auch die vielen externen Anreize von Arbeitgebern (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Überstunden-Geld usw.) sorgen dafür, dass die Befriedigung am Arbeitsplatz bzw. dass Maß an Freude am Arbeitsplatz keinerlei Bedeutung mehr zukommt. Die verschiedenen Anreizsysteme der Unternehmen sorgen dafür, dass der Sinn oder die Befriedigung beim Arbeiten sogar für unwichtig erachtet wird. Dieses Muster ist in unserer Kultur über die Jahrzehnte so allgemein geworden, dass es mittlerweile zur Selbstverständlichkeit gehört. Es beginnt schon in der Kindheit, wo die Schüler nur noch für die Noten lernen und die wenigsten Kinder heutzutage Spaß am Lernen haben. Es gibt auch immer weniger Lehrer, die Spaß am Lernen vermitteln können. Kinder und Berufstätige haben so gelernt, dass ihre Tätigkeit an sich wertlos ist und nur durch die Note oder das Geld, was man dafür erhält, gerechtfertigt ist. Denn das, was man tun muss, kann keine Befriedigung auslösen. So haben wir gelernt zwischen Arbeit und Freizeit zu unterscheiden und fragen auch überhaupt nicht mehr nach, ob

Arbeit oder Lernen nicht nur Sinn, sondern auch Spaß machen kann. Dieses BallaBalla-Verhalten ist mittlerweile chronisch und zudem mehrfach widersinnig bzw. Balla-Balla². Wenn man Menschen heute befragt, ob sie eine Arbeit machen möchten, bei der sie Freude und Spaß empfinden können, wird die deutliche Mehrheit mit „JA“ antworten. Die wenigsten davon kann man danach fragen, welche Arbeit denn Spaß machen würde ... denn hierzu würde den meisten Befragten nichts einfallen. Die als Last empfundene Arbeit ändert nichts an der Tatsache, dass wir die meiste Zeit an unserem Arbeitsplatz verbringen. So betrachtet müssen wir also den Großteil unserer Lebenszeit **gegen** unseren Willen verbringen. Dies will eigentlich keiner – doch alle tun es. Echt BallaBalla. Unsere Freizeit-Aktivitäten dagegen unternehmen wir sehr gerne, obwohl sie in den allermeisten Fällen keinen Nutzen bringen. Summasummarum ein echtes Dilemma: Wir fühlen uns bei der Arbeit gestresst, gelangweilt oder frustriert und bei der Freizeit schuldbewusst. Beste Grundlagen für Krankheiten aller Art.

Leben auf Pump wird zur Normalität

Trotz Wirtschaftsaufschwung, Rekordgewinnen und steigenden Börsenkursen lebte die Hälfte der Deutschen im Jahr 2007 nicht von selbst verdientem Geld, sondern waren auf staatliche Transferleistungen angewiesen. Zehn Millionen Menschen müssen in Deutschland mit weniger als 60 Prozent des durchschnittlichen Nettoeinkommens auskommen und gelten nach amtlicher Definition deswe-

gen als arm. Sie leben zwar komfortabler als zwei Drittel der Weltbevölkerung, doch in der reichen Bundesrepublik verpassen sie den Anschluss an das Konsumniveau der Mehrheit. Da die deutsche Gesellschaft eher aufs Materielle fixiert ist, reagiert sie empfindlicher auf das Auseinanderdriften der Gehälter als Völker, die durch Religionen, Ideologien oder kulturelle Werte zusammengehalten werden. Wenn nur noch der Konsum das Selbstwertgefühl stützt, sind kollektive Neurosen kaum zu vermeiden. Beste Voraussetzungen für weitere BallaBalla-Entwicklungen.

Neandertaler in Nadelstreifen

Nicht wenige junge Leute glauben heutzutage, dass es in Unternehmen eigentlich nur zwei Menschentypen gibt. Signierende und Resignierende. Es gibt nicht zuwenig motivierte Mitarbeiter, sondern viel zu viel demotivierende Führungskräfte und Chefs. Aus meiner Sicht ein echtes Ur-BallaBalla in der Wirtschaft. Denn seit dem ich Unternehmen von innen kennenlernen konnte (immerhin mehr als 30 Jahre), konnte ich dies immer wieder feststellen. Die Unfähigkeit zu Motivieren nimmt dabei eher zu als ab. Dementsprechend größer ist die Demotivation bei den Betroffenen. Immer mehr Menschen empfinden Ihre Vorgesetzten in der Tat als „vorgesetzt“ ... mehr nicht. Es ist nicht so, dass die Verursacher der Demotivation davon nichts wüsten. Wer das glaubt, irrt gewaltig. Im Gegenteil. Viele Chefs und Führungskräfte wissen, dass es um die Motivation ihrer Leute nicht zum Besten bestellt ist.

Allerdings verstärken Sie das Business-BallaBalla, in dem Sie schlicht eine völlig falsche Frage als Lösungsansatz wählen. Gefragt wird „Wie motiviere ich meine Leute?“ anstatt zu fragen: „Was demotiviert meine Leute?“ Nicht wenige Führungskräfte glauben sogar, dass in der Fragestellung kein Unterschied liegt. Ein BallaBalla-Dauerbrenner.

Konzentration auf Kompromisse statt auf das Richtige

In fast allen Unternehmen sind diejenigen Entscheidungsträger in der Mehrheit, die bei (einfachen oder schwierigen) Entscheidungen zuallererst nach Kompromissen suchen und deshalb das „Richtige“ aus dem Auge verlieren. Das „Richtige“ kann kaum gefunden werden, weil der Focus schlichtweg falsch gewählt ist. Das Problem, das „Richtige“ im Auge zu behalten, liegt daran, dass man sich dabei nicht darum kümmern darf, was der Chef, die Führungsetage oder die Mitarbeiter davon halten bzw. was diese mögen oder nicht. Man sollte sich bei der Suche nach dem „Richtigen“ eigentlich auch nicht mit Kompromissen beschäftigen, die notwendig wären, um „richtige“ Schlussfolgerungen akzeptabel zu machen. Bewusst oder unbewusst fallen wir alle dennoch genau in diese Falle. Gerade in schwierigen Situationen, wäre die kompromisslose Suche nach dem „Richtigen“ ein guter Ansatz. Doch eben weil es schwierig ist, schielen wir nach Absicherung (Chef, Kompromiss etc.). Schleichendes Business-BallaBalla mit fatalen Folgen.

Fachidioten

In vielen Betrieben – egal ob groß oder klein – gibt es diese verständnis-verwirrend-fulminant inszenierten Fachbegriffe. Die Fähigkeit und auch das Interesse schwindet offensichtlich immer mehr, verständnisvoll einfache Sätze zu formulieren bzw. miteinander statt gegeneinander zu reden. Seit Jahren bezeichne ich soetwas als „BallaBalla“. 98 von 100 Mitarbeitern, Führungskräften und Chefs geben mir hier recht. Seit Jahren! Dennoch ändert es sich nicht, sondern es wird eher schlimmer bzw. hingebungsvoll in den Unternehmen gepflegt.

Satte Bank-Vorstände versenken Milliarden

Große Geldinstitute und satte Bank-Vorstände versenkten 2007 und 2008 Monat um Monat Milliardenbeträge. Business-Balla-Balla? Nein: das ist Business-BallaBalla-Bombastico. Bombastisch nicht nur deshalb, weil es um unvorstellbare Milliardenbeträge geht, sondern vor allem weil auf der Verursacher-Seite keinerlei Reaktionen geschehen. Weder Reue, noch Rücktritt Nix! Der Steuerzahler muss für den Milliarden-Schaden aufkommen, und das Business-BallaBalla-Bombastico wird weiter gespielt. Trotz Milliarden-Belastungen geschieht überhaupt nichts! Nichts wird unternommen, es wird nur hingegenommen. Selbst die Meldungen in den Tageszeitungen werden immer kleiner bzw. „normaler“. Nach dem Motto: „Wieder eine Bank, die soundsoviel Milliarden „Unter-

stützung benötigt. Sowohl die Summen, die hier regelmäßig genannt werden, als auch die Dreistigkeit und Schmerzfreiheit vieler Bank-Vostände entbehrt jeglicher Beschreibung. Bis heute (März 2009) gabe es weder eine Entschuldigung oder sonst irgendeine AKTIVE Maßnahme der Verursacher.

Fette Entlassungen trotz fetter Gewinne und voller Auftragsbücher

Das Phänomen großer Betriebe, bei Rekordgewinnen auch Rekord-Rausschmisse zu organisieren, hält weiter an. Egal ob Deutsche Bank, Unicredit-HypoVereinsbank, Dresdner Bank, Post oder Siemens. Betriebsräte, Mitarbeiter und auch Führungskräfte verstehen immer weniger, Wie auch. In der Vergangenheit enorme Gewinne, aktuell volle Auftragsbücher (Bsp. Siemens) und dennoch wird ein großer Stellenabbau organisiert. Ebenso BallaBalla ist die Eigenart, dass die Zahl des Stellenabbaus relativ früh bekannt gegeben wird und es dann Monate dauert, bis dann die Abteilungen und Mitarbeiter erfahren, wen es nun eigentlich wirklich trifft.

Ursachen für BallaBalla-Situationen in Wirtschaft & Gesellschaft

Die Ursachen für BallaBalla in Wirtschaft & Gesellschaft liegen in den fundamentalen Veränderungen, die sich a) in der Wirtschaft und b) in der Gesellschaft seit Jahrzehnten entwickelt haben und c) sich künftig noch entwickeln werden. Die Wirtschaft ist und bleibt vorerst zunehmend unberechenbar. An jedem Beschäftigungsverhältnis haftet das Etikett eines Verfallsdatums an. Egal in welcher Branche und egal an welchem Ort. Ob feste oder freie Jobs. Nichts ist mehr längerfristig vorhersehbar, geschweige denn sicher. Die Wirtschaft ist und bleibt Motor für Veränderungen und Unsicherheit, worauf sich heutzutage jeder einstellen muss. Ob passiv abwartend oder aktiv eingreifend – jeder ist davon betroffen. Chefs, Führungskräfte, Beschäftigte in kleinen, großen und sehr großen Betrieben. Regional, National, International. Das ist die eine Seite, sozusagen das eine „Balla“.

Das zweite „Balla“ sind die fundamentalen Veränderungen in der Gesellschaft, insbesondere unser Verhalten. Die Verhaltensbiologie hat mittlerweile in mehreren Studien aufgedeckt, dass der Mensch unvernünftig mit seinen Trieben umgeht, dass er nach Verwöhnung, Technik, Wohlstand strebt, nach Lust ohne Anstrengung. Dies hat katastrophale Folgen und zieht einen massiven Eingriff in das biologische Gleichgewicht nach sich. Wir haben mitt-

lerweile gelernt Anstrengung zu vermeiden, obwohl dies gesund bzw. „biologisch“ erforderlich wäre. Die Gesellschaften in der westlichen Welt sind zu bequem geworden. Mit unserer Intelligenz und unserer Freiheit im Denken haben wir auch die Freiheit gewonnen, gegen die Gesetze der Natur zu verstoßen. Genau dies geschieht bei der Verwöhnung. Der Mensch greift zugunsten der Lustmaximierung in das verhaltensökologische Gleichgewicht ein, er steigert die Reize und vermeidet Bewegung und Anstrengung. Die Folgen sind immens und werden nachfolgend beschrieben.

Verwöhnung – Tatenlosigkeit der Übersättigten

Der Mensch hat gelernt, Anstrengung aus dem Weg zu gehen. Egal ob jung oder alt – es gilt nicht nur als „normal“ Anstrengung aus dem Weg zu gehen, sondern es ist vielmehr sogar „logisch“, dass man Anstrengung aus dem Weg geht. Der Mensch fährt mit dem Auto oder dem Lift. Er hat für alltägliche Tätigkeiten – vom Rasenmähen bis zum Kaffeekochen – ein ganzes Arsenal von Apparaten und Maschinen. Heutzutage ist die Anstrengung besiegt.

- Aufzug / Rolltreppe
- Kaffeemaschine
- Auto / Auto-Waschanlage

- Elektrische Zahnbürste
- Staubsauger / Handstaubsauger
- Waschmaschine / Trockner
- TV-Gerät / TV-Fernbedienung

Ganze Industrien leben davon, uns von Anstrengung und Mühe abzuhalten. Der Gewöhnungsfaktor an Anstrengungs-Vermeidung ist mittlerweile über die Jahrzehnte so stark angewachsen, dass wir mittlerweile entsprechend reflexartig handeln und entscheiden.

Spaß an Schwierigkeiten

Ob Sie es nun „Freude an Herausforderungen“, „Lust an Leistung“ oder „Spaß an Schwierigkeiten“ nennen möchten, genau daran haben wir offensichtlich das Interesse verloren. Wie man daran Spaß haben kann, verstehen die wenigsten. Jonglieren-Lernen ist so ein Fall, „Warum soll ich das Jonglieren lernen?“ Die Frage ist ja durchaus berechtigt. Nur wer es ausprobiert, wird erleben, dass es wirklich Spaß machen kann, sich permanent Schwierigkeiten auszusetzen. Man erlebt und durchlebt die Freude an der Herausforderung, drei Bälle nacheinander werfen und fangen zu können. Man gewinnt mehr und mehr Lust an einer Leistung, die Schwierigkeiten macht und dennoch zum Erfolg führt.

Wachstumsgläubigkeit

Unternehmensführer, Chefs und Vorstände haben eine ausgesprochen stark ausgeprägte Fähigkeit zur Verdrängung. Einer der schlimmsten Verdrängungsmechanismen ist die Wachstumsgläubigkeit. Keine noch so große Gläubigkeit an Wachstum wird das Problem irgendeines Unternehmens lösen. Keine Branche hat „automatisch“ Wachstumfelder, kein Geschäftsmodell kann in Würde alt werden und sogar der Besitz wirtschaftlicher Pfründe stellt keinen überwältigenden Wettbewerbsvorteil mehr dar. Alle die diese Tatsachen nicht wahr haben wollen oder können, bringen zwangsläufig den künftigen Erfolg des eigenen Unternehmens in Gefahr. Und es geht noch weiter. Jeder Erfolg in einer sich ständig und schnell verändernden Welt stellt etwas sehr Zerbrechliches dar. Schauen Sie mal näher in „Ihr“ Unternehmen. Egal ob Sie nun Chef oder Mitarbeiter sind, Ich behaupte, dass in jedem Unternehmen heutzutage eine oder mehrere Lügen existieren, an die sich Manager und/oder Beschäftigte klammern, damit man sich eben nicht mit der Frage auseinandersetzen muss, wie wackelig die eigene Geschäftsstrategie nun wirklich ist. Wie ein Alkoholiker, der behauptet, er trinke nur in Gesellschaft, vertreten Unternehmenslenker nicht selten die Überzeugung, ihr totes Geschäftsmodell schlafe nur. Woran Sie Lügen erkennen? Hier eine kleine Auswahl von Sätzen, die Sie bestimmt schon einmal gehört haben:

- „Es ist nur eine Frage der Umsetzung.“
- „Es ist ein Organisationsproblem.“
- „Wir müssen einfach nur klare Schwerpunkte setzen.“
Die Entscheidung „welche“ Schwerpunkte, wird vermieden!
- „Unsere Konkurrenten verhalten sich nicht normal.“
- „Wir befinden uns in einer Umbruch-/Übergangsphase.“
- „Alle verlieren Geld – also auch wir.“
- „Die Marktentwicklung in war schlecht.“
- „Die Anleger/Kunden begreifen unsere Strategie nicht.“

Clever Scheitern: Keiner plant Misserfolge ein

Es gibt für alles Experten. Sogar Experten für das Scheitern. Im Ernst. Alle Fachleute, die sich mit dem Prozess des Scheiterns, des Erlebens von Misserfolgen beschäftigt haben, sind sich einig: Es gibt so etwas wie einen „richtigen“ und „falschen“ Umgang mit dem Scheitern.

Als erstes gilt es, das Scheitern schon in der Planungsphase bei allen (!) Projekten genauso mit einzukalkulieren wie den Erfolg. Die Einstellung, Misserfolge auf jeden Fall vermeiden zu müssen, ist für einen konstruktiven Umgang mit einer Niederlage nicht förderlich. Im Gegenteil: Eine „Null-Fehler-Philosophie“ kann nur verdammt ner-

vös machen ... und könnte sich so zur Grundlage für das Scheitern entwickeln.

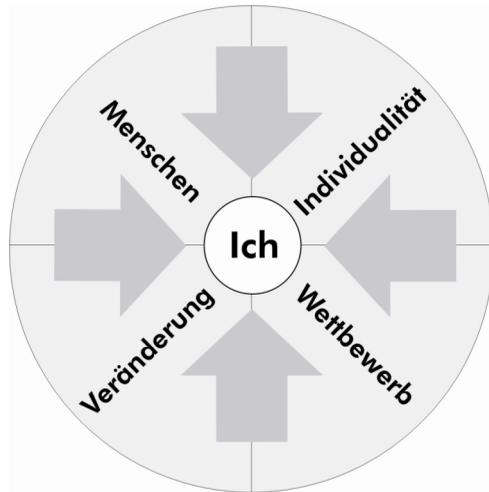
Ist eine Pleite tatsächlich eingetreten, muss der Gescheiterte akzeptieren, dass es schief gelaufen ist. Er muss erkennen, dass ein weiteres Verfolgen seiner Ziele aussichtslos ist und/oder keinen Sinn macht. Klar fällt das schwer – aber es gibt hierzu keine Alternative, keinen Kompromiss. Wichtig dabei ist, das Scheitern nicht persönlich zu nehmen. Differenzieren Sie zwischen der Sache, dem Projekt, das schief gelaufen ist und sich als Menschen. Ansonsten laufen Sie Gefahr, sich als Versager auf ganzer Linie zu fühlen und nicht mehr an die eigenen Fähigkeiten und Ressourcen glauben zu können.

Verzeihen Sie sich ein Scheitern. Es würde unnötig Energien fressen, wenn Sie sich Monate lang Vorwürfe machen. Halten Sie stattdessen inne und reflektieren Sie „Was ist eigentlich genau geschehen?“ – „Wie habe ich das erlebt?“ – „Wie deute ich das Geschehene?“ – „Was könnte ich in Zukunft anders machen?“

Scheitern muss deshalb als Herausforderung angenommen werden, da nur so ein Lernprozess möglich ist und neue Chancen erkannt werden können. So wachsen auch Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl.

Feste Größen: Menschen, Individualität, Veränderung und Wettbewerb

Worauf Sie sich in Zeiten des permanenten Wandels und der zunehmenden Unsicherheit heutzutage noch verlassen können, sind vier Parameter:



Der Mensch und sein „Drang“ nach Individualität sollte immer vorrangig behandelt werden bzw. ist bedeutsamer als Veränderung und Wettbewerb: Veränderung und Wettbewerb wird es immer geben. Auf die beiden Größen können Sie sich immer verlassen. Ebenso wie Menschen und Individualität ... wird es immer geben! Wenn Sie in einer Situation Unsicherheit oder Stress erleben, ist mindestens einer der vier o.g. Aspekte Auslöser und mindestens ein weiterer beteiligt.

Motivationsprobleme

In vielen, vermutlich den meisten Betrieben gibt es Motivationsprobleme. Viele Studien hierzu gibt es, die dies in den unterschiedlichsten Branchen festgestellt haben. Oft liegt der Grund in der Chefetage bzw. bei den Vorgesetzten, doch dort liegt der Grund in den seltensten Fällen allein. Das Motivationsproblem sitzt tiefer. Bei neun von zehn Beschäftigten/Führungskräften/Managern etc. vermute ich, dass die Eigenmotivation ein Kernproblem ist. Das liegt u.a. daran, dass die meisten Menschen nicht hinreichend prüfen, inwieweit der Job, den sie ausüben, wirklich der „richtige“ Job für sie ist. „Richtig“ im Sinne von einer „erfüllten“ Tätigkeit, unabhängig von Geld und Ansehen. Versuchen Sie es einmal. Nehmen Sie sich die Zeit und notieren Sie sich folgende Fragen:

- Was bedeutet mein Spezialgebiet für die Welt und für diese Organisation?
- Wem nützt das, was ich hier tue?
- Und wie muss ich es tun, damit es nützt?

Sie müssen dabei aber bedenken, dass Nutzen nie am eigenen Schreibtisch entstehen kann, sondern immer nur außerhalb der Organisation. Also bei Ihren Kunden, im Markt, den Empfängern ihrer Dienstleistung. Es lohnt sich einmal darüber Gedanken zu machen, für wen bzw. zu welchem „größeren Ganzen“ man einen Beitrag leistet.

Hier etwas zu finden, bedeutet eine neue Qualität an Motivation, die unabhängig ist von irgendwelchen Anreizen oder motivierenden Verhaltensweisen durch Vorgesetzte. Allein die Kenntnis des Ganzen, der Dienst am Ganzen, das Bewusstsein, etwas Wichtiges zu seiner Entstehung, Erhaltung, und zu seinem Erfolg beizutragen, sind vom Wechselspiel der täglichen Motivationskünste weitgehend unabhängig. Auf dieser Basis entsteht eine viel stabilere und größere Motivation, als sie von den meisten anderen sogenannten Motivatoren herbeigeführt werden kann.

Entzug von Sinneserfahrungen im Job

Wenn Sie die Frage nach „dem Ganzen“ einmal ausprobiert haben, können Sie sich gleich die nächste Frage stellen:

- „Was tun Sie in Ihrer Firma?“

Diese Frage sieht leicht aus und kann in den meisten Fällen auch beantwortet werden. Fast jeder antwortet dann mit seiner Funktions- bzw. Stellenbezeichnung. „Ich bin Sekretärin“, „Ich bin Vertriebsleiter bei/für ...“, „Ich bin Assistent für...“. Man hört Titel, wenn man diese Frage stellt. Wissen diejenigen auch, worum es dort geht wo sie arbeiten, was das Ganze ist und was er/sie dazu beitragen kann? Konkreter, etwas gemeiner aber wirksamer, gefragt:

- Worin besteht ihr Beitrag?
- Wieso stehen Sie eigentlich auf der Gehaltsliste Ihrer Firma?

Die meisten Menschen können wenig mit der Frage anfragen. Das liegt aber nur daran, dass sich kaum einer diese Frage stellt bzw. danach konkret gefragt wird. Wir leben allerdings mittlerweile in Zeiten, wo es zunehmend wichtiger wird, darauf eine Antwort zu kennen. Stellen Sie sich also die Frage, bevor jemand anderes aus Ihrer Organisation diese Frage stellt. Hilfreich für eine Antwort wäre der Versuch folgenden Satz zu vervollständigen: „Ich Sorge in dieser Organisation dafür, dass....“

Man kann heutzutage eine moderne Organisation, nicht riechen, nicht hören und nicht betasten. Man kann sie nur im Kopf (re)konstruieren. Das ist aber sehr ungewohnt und die wenigsten Menschen haben dies gelernt.

Gönnen Sie sich einmal diesen Spaß und /re-)konstruieren Sie Ihren Arbeitgeber einmal im Kopf in einer für Sie völlig neuen Art und Weise. Welche Wandfarben wünschen Sie sich im Büro? Wer soll Ihr Kollege sein? Was wollen Sie in fünf Jahren in dieser (Ihrer) Firma machen? Das Gleiche was Sie jetzt tun? Spinnen Sie einfach drauf los.

Warum Jonglieren im Business?

Das Jonglieren-Lernen bzw. Jonglieren mit Bällen ermöglicht die Chance des Ausbruchs aus dem Tages-Einerlei, aus dem negativen BallaBalla. Es hat in kurzer Zeit Wirkung und Bälle können überall mitgenommen werden. Zu Hause, im Büro, in der Werkstatt, der Chefetage, der Kinderkrippe.

Wiederentdeckung von Lust auf Leistung

Der Mensch ist von seiner jahrmillionenlangen Vergangenheit her auf Anstrengung programmiert. Er musste Laufen, Kämpfen, passte sich seiner ursprünglichen Umwelt an, kannte Gefahr- und Abenteuer. Kurzum: Er hatte ein anstrengendes Leben als Jäger und Sammler. Der Urmensch musste täglich 20-30 Kilometer laufen, um seine Nahrung zu beschaffen, er musste mit seiner Beute kämpfen und mit seinesgleichen. Heute läuft der Mensch höchstens zwei bis fünf Kilometer am Tag und muss für die Nahrungsaufnahme nicht mehr kämpfen, sondern läuft nur wenige Meter bis zum Kühlschrank.

Der international anerkannte Verhaltensbiologe Prof. Felix von Cube belegt mit seinen Forschungen und Veröffentlichungen, dass sich unsere natürlichen Triebe und Instinkte, die wir in Millionen und Abermillionen von Jahren erworben haben, nicht einfach verschwinden. Nur weil sich seit ca. 150 Jahren so etwas wie eine Zivilisation entwickelt hat. Wir können sie nicht wegerziehen, wir

müssen mit ihnen leben. Der fatale Fehler, den wir Menschen in unserer Wohlstandsgesellschaft begehen, ist der permanente Verstoß gegen die Gesetze der Evolution. Wir setzen die zur Triebbefriedigung gehörigen Aktivitätspotentiale gar nicht mehr oder viel zu wenig ein.

Wir handeln regelmäßig gegen die innere Natur

Die Zivilisationskrankheiten zeigen uns, wie stark wir gegen die Naturgesetze der Evolution bereits verstoßen haben. Es zeigt ganz klar, der Wohlstand tut uns nicht gut. Wir sind nicht auf Nichtstun programmiert, sondern auf Anstrengung, auf Kampf, Gefahr, Einsatz der Potentiale. Die Folge sind Bewegungsmangel bzw. Bewegungsarmut, Langeweile, Passivität und Bequemlichkeit. Aggressivität, Krankheit und Unzufriedenheit die Konsequenzen daraus. Laut Herrn Prof. von Cube bilden Anstrengung und Lust evolutionär gesehen eine Einheit. Tier und Mensch werden für eine auf die Triebbefriedigung gerichtete Anstrengung unmittelbar belohnt. Am längsten hat sich die Einheit von Anstrengung und Triebbefriedigung zum Beispiel in landwirtschaftlichen und handwerklichen Lebensformen erhalten. Doch schon früh hat der Mensch begonnen, Anstrengung als Arbeit von der Lust abzutrennen und die Arbeit als notwendiges Übel anzusehen. In dem Maße wie Arbeit gemieden wird, wird Freizeit ersehnt und aufgesucht. Von der Freizeit erhofft man sich die ersehnte Lust, die dann „natürlich“ (evolutionär gesehen = wider-natürlich!) ohne Anstrengung zur Verfügung gestellt werden soll/muss. Genau

hier wird es mehr oder weniger verhängnisvoll, Anstrengung und Lust als Arbeit und Freizeit voneinander zu trennen. Die Arbeit wird so früher oder später zur Qual und die Freizeit zur seichten Ersatzbefriedigung.

**Wir meiden Unsicherheit,
obwohl dies ein Sicherheitstrieb ist!**

Es gibt bei Mensch und Tier einen – evolutionär bedingten – Neugiertrieb. Das wird wissenschaftlich nicht bestritten. Der auslösende Reiz dabei ist das Neue, das Unbekannte. Wir sind „neugierig“ auf das Neue, wir nehmen sogar Anstrengung in Kauf, um etwas Neues zu finden, zu entdecken. Haben wir das Neue gefunden, machen wir es uns bekannt und verwandeln so Unbekanntes in Bekanntes. Da das Unbekannte naturgemäß mit Unsicherheiten verbunden ist, verwandeln wir so Unsicherheit in Sicherheit. Konkret bedeutet dies, dass unser Neugiertrieb in Wirklichkeit ein Sicherheitstrieb ist. Anders ausgedrückt heißt das: Wenn wir Herausforderungen bestehen, Probleme lösen, Risiken bewältigen, Unsicherheit in Sicherheit verwandeln, erleben wir Anstrengung mit Lust. Verhaltensbiologisch ausgedrückt: Wir befriedigen unseren evolutionär bedingten Sicherheitstrieb.

Ich empfehle zum Thema „Verhaltensbiologie & Führung/Wirtschaft“ die Bücher von Felix von Cube („Lust an Leistung“, „Fordern statt Verwöhnen“) und Konrad Lorenz („Die acht Todsünden“, „Der Abbau des Menschlichen“). Beide haben u.a. sehr intensiv die evolutionären

Gesetze erforscht, wie die Lust-Unlust-Ökonomie, Triebe, Instinkte sowie die Entwicklung von Wahrnehmung, Lernen und Denken.

Mit der „Wiederentdeckung von Lust auf Leistung“ u.a. beim Jonglieren-Lernen wird der Einsatz natürlicher Energien unterstützt. Unabhängig vom Jonglieren wird das Leben durch Abenteuer statt Langeweile erst wirklich interessant. Der Einsatz natürlicher Energien statt Schonen bzw. Aktivität statt Apathie bringt sie privat und beruflich weiter.

Jonglieren fördert das Lernen zu lernen

Die Fähigkeit zu lernen ist die wichtigste Eigenschaft im Leben. Freuen Sie sich auf das Jonglieren-Lernen, denn es wird Ihnen in der Tat Freude bereiten. Wann hatten Sie zuletzt Spaß, als Sie etwas Neues gelernt haben? Sie lernen beim Jonglieren-Lernen u.a. ...

- ... mit Komplexität umzugehen und an Ihrem kreativen Chaos zu wachsen.
- ... in beachtenswerter Weise einige Gegenstände gleichzeitig „in der Luft“ zu halten.
- ... Fehler als Chance zu erkennen, indem Sie erfahren, dass Sie „die Bälle fallen lassen dürfen“.
- ... den Einfluss von Unterstützung geprägter Lernumgebung.

- ... dass Sie alleine Ihre Lerngeschwindigkeit und die Qualität Ihres Lernerfolgs bestimmen.
- ... die für Sie persönlich wirksamen Lernprinzipien zu erkennen und anzuwenden.
- ... Lernen als etwas Faszinierendes zu sehen.
- ... Freude zu empfinden.

Jonglieren bewirkt eine Schärfung der Sinne

Die Wahrnehmungsfähigkeit, das periphere Sehen wird verbessert. Sie lernen, auf vorhandene aber bisher ungenutzte Ressourcen zurückzugreifen. Beim Jonglieren sind Fähigkeiten wie Konzentration, Balance, Rhythmus, Koordination, Flexibilität, Offenheit, Kreativität, dosierter Energieeinsatz, Entscheidungsfreudigkeit und v.a.m verlangt. All das sind in unserer Wirtschaftswelt geforderte Fähigkeiten und bekommen durch das Jonglieren eine ganz neue Erfahrungsdimension. Toleranz, Kooperationsfähigkeit, Verständnis und Motivation leiten sich daraus ab. Beim Jongliertraining ist die Körperlichkeit von intellektuellen Prozessen 1:1 verwirklicht. Es bietet auch die faszinierende Möglichkeit des freudvollen Lernens. Jeder der sich auf das Erlernen des Jonglierens einlässt, empfindet Freude – eine Alternative zu herkömmlicher Lernmotivation und eine Möglichkeit, diese Energie für andere Lebensbereiche zu nutzen. Jonglieren ist BilderSehen. Je konkreter Sie ein Bild/Ziel sehen, desto leichter können Sie es auch erreichen!

Blick für das Wesentliche

Beim Jonglieren-Lernen lernt man den Blick für das Wesentliche. Alle unwichtigen Dinge werden „ausgeblendet“. Ein guter Jongleur achtet nicht mehr auf das Fangen. Es ist eine notwendige Sache, damit die Bälle in Bewegung bleiben; aber keinesfalls Wesentlich. Viel Wesentlicher ist es, während des Jonglierens noch andere Dinge wahrzunehmen. Ein guter Jongleur sieht über die Bälle hinweg und will das Publikum sehen, Das ist um ein Vielfaches wichtiger als das Werfen und Fangen der drei Bälle.

Erleben Sie alle Stufen für Erfolg

Es ist zum Beispiel ein Erfolg, wenn Sie das Jonglieren mit drei Bällen gelernt haben. Genau genommen passiert aber mehr. Beim Jonglieren-Lernen lernt man gleich ALLE Tugenden für Erfolg kennen.

1. Sie setzen sich ein Ziel: „Ich will drei Bälle jonglieren lernen“.
2. Sie müssen sich Zeit nehmen und Ihre Trainingseinheiten planen.
3. Sie werden Ausdauer benötigen.
4. Sie müssen sich konzentrieren: auf die Bälle, das Werfen und Fangen.

5. Sie müssen darauf achten, nicht abgelenkt zu werden.
6. Sie werden Rückschläge erleben.
7. Sie müssen sich selbst motivieren, „dran“ zu bleiben.
8. Sie dürfen nicht hektisch und unruhig werden.
9. Sie müssen völlig neue Dinge ausprobieren, mit ungewissem Ausgang.

Dies ist auch mit ein Grund, warum das Jonglieren spürbar das Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl steigert.

Jonglieren lässt Erwachsenenhirne anwachsen

Studien von Wissenschaftlern der Universitäten Regensburg, Jena und Hamburg weisen lernbedingte, strukturelle Veränderungen im menschlichen Hirn von Erwachsenen nach. Dies ist eine wissenschaftliche Sensation, denn bisher ging man davon aus, dass Gehirne von Erwachsenen nicht mehr wachsen können. Die Ergebnisse erschienen in der renommierten internationalen Fachzeitschrift „Nature“. Das Team um den Neurologen Dr. Arne May ließ Erwachsene (Altersdurchschnitt 22 Jahre) drei Monate lang das Jonglieren lernen. Die 12 besten Kandidaten, die drei Bälle mindestens 60 Sekunden lang in der Luft halten konnten, wurden für die Studie ausgewählt. Ihre Hirne wurden vor dem Training, direkt nach dem Training und nach dreimonatiger Trainingspause untersucht und mit den Hirnen untrainierter Probanden vergli-

chen. Nachdem die eine Gruppe innerhalb von drei Monaten das Jonglieren erlernt hatte, ließen diese Jongleure eine deutliche beidseitige Vergößerung der grauen Substanz in der linken hinteren Furche zwischen oberem und unterem Seitenläppchen des Gehirns (im intraparietalen Sulcus) erkennen. Dieses Gebiet ist darauf spezialisiert, Bewegungen von Objekten im dreidimensionalen Raum wahrzunehmen. "Nach einer dreimonatigen Trainingspause hatte sich diese Erweiterung teilweise wieder zurückgebildet", so der Studienleiter weiter. Somit konnte ein enger Bezug zwischen diesen strukturellen Veränderungen und dem Erlernen von Jonglieren nachgewiesen werden, denn die Kontrollgruppe zeigte keinerlei Veränderungen in diesem Bereich.

Um die Veränderungen im Hirn zu lokalisieren und darzustellen, wurden Aufnahmen der Hirne mittels Magnetresonanztomographie (MRT) angefertigt und Ebene für Ebene analysiert.

Weitere Jonglier-Studie mit Senioren

Im Juli 2008 meldete die Universität Hamburg, dass auch bei Senioren ein Gehirnwachstum mit Hilfe des Jonglierens möglich ist. 45 Senioren im Alter von 55 und 65 Jahren wurden – wissenschaftlich fundiert und mit hohem technischem Equipment – mit der gleichen Untersuchungsmethode getestet. Die Ergebnisse verblüfften nicht nur die Senioren. Keiner hatte damit gerechnet, dass sich

das eigene Gehirn „in so hohem Alter“ weiter entwickelt bzw. wächst.

Jonglieren ist überall und jederzeit möglich

Es ist in der Tat so, dass das Jonglieren überall und jederzeit möglich ist. Die Bälle sind leicht und bequem zu transportieren. Sie könnten einen Satz Bälle zu Hause haben und einen weiteren Satz Bälle Büro ablegen. Es erfordert keine große Vorbereitung und die Dauer ist ebenso höchst flexibel gestaltbar. Nur fünf Minuten jonglieren hat schon entspannende Wirkung ... wenn man bereits jonglieren kann. Für diejenigen von Ihnen, die zur Zeit noch jonglieren lernen und noch nicht so Ballsicher sind, reichen 30 Minuten Jongliertraining pro Woche. Ob nun 1 x 30 Min., 2 x 15 Min. oder 3 x 10 Minuten ... es ist in jedem Fall garantiert, dass Sie Fortschritte bemerken werden. Der Mensch bzw. unser Körper ist flexibler und lernbereiter als wir glauben.

Wo und wie lernt man das Jonglieren mit 3 Bällen?

Ich habe 1999 ein Jonglier-Lernsystem für absolute Anfänger mit dem Namen REHORULI® entwickelt, mit dessen Hilfe sich das Werfen und Fangen mit drei Bällen verblüffend schnell lernen lässt. Mit dieser Methode haben bereits tausende Kinder und Erwachsene das Jonglieren

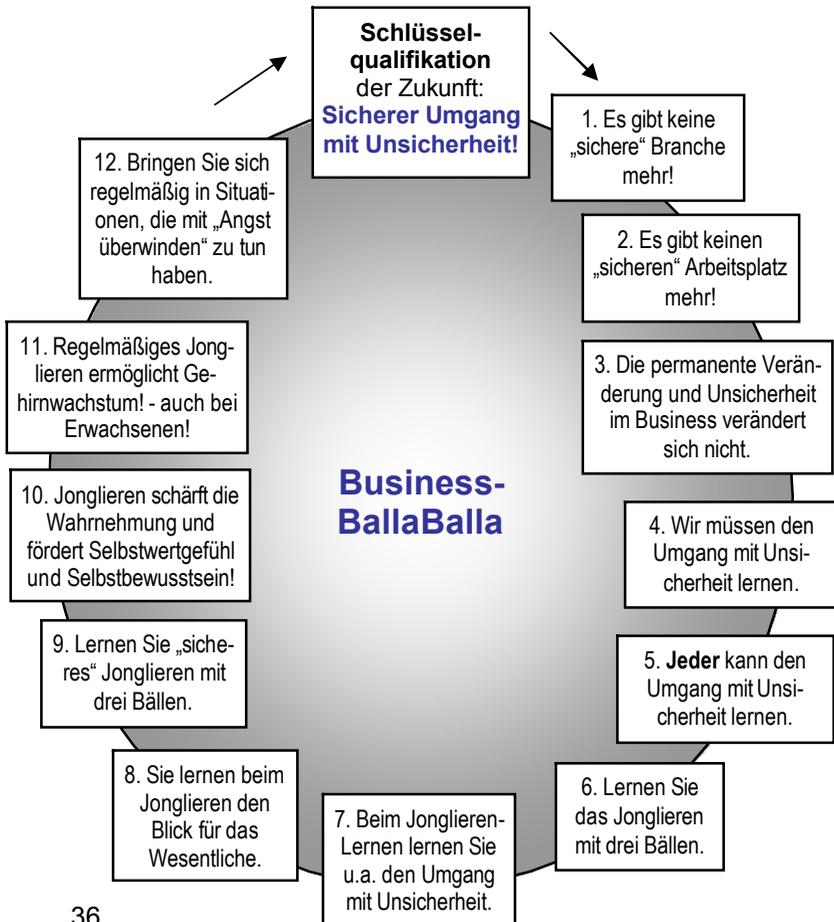
Dort finden Sie 34 verschiedene Wurf- und Fangübungen, alle ausführlich erklärt und beschrieben, präsentiert und illustriert mit der Comicfigur Jongloro. Außerdem wird jede Wurf- und Fangübung zusätzlich in einem Video gezeigt (WMV und MPG-Dateien sind von jeder Übung abrufbar). Wer lieber das REHORULI®-Buch oder Video-CD nutzen möchte, kann diese u.a. im Internet bei www.rehoruli.info bestellen.



BallaBalla-Theorie

1. Die Welt ist eine Kugel,
2. Der Mensch lebt auf einer Kugel.
3. Wer auf einer Kugel lebt, kommt häufig aus dem Gleichgewicht.
4. Wer häufig aus dem Gleichgewicht kommt, hat ausreichend Beweggründe und bewegt sich öfter und regelmäßig und lernt u. a. über die Bewegung mit Gefahr, Risiko und Unsicherheit umzugehen.
5. Seit Milliarden Jahren haben Mensch und Tier den Umgang mit Bewegung und Unsicherheit gelernt. Es gab genügend Beweggründe für Bewegung und ein Leben im Gleichgewicht auf einer Kugel, das natürlich mit Anstrengung verbunden war.
6. Die Kugel hat sich nicht verändert, die Menschen schon. Wohlstandsgesellschaften meiden seit ca. 50 Jahren Bewegung und Unsicherheit und fördern Bequemlichkeit und Sicherheit.
7. Der Fortschritt des Menschen führte dazu, dass wir mittlerweile regelmäßig gegen Evolutionsgesetze verstoßen. Der Mensch ist auf Bewegung und das Überschreiten von Grenzen programmiert. Genau das wird heutzutage zunehmend vermieden. Die Beweg-Gründe sind uns abhanden gekommen.
8. Wir müssen lernen uns wieder umzuprogrammieren. Mehr Bewegung und öfter Umgang mit/in unsicheren Situation macht uns fit für den Alltag und die Zukunft.
9. Nehmen Sie die Kugel/n selbst in die Hand. Lernen Sie das Jonglieren mit Bällen und aktivieren Sie so einen Ihrer Urtriebe (Neugiertrieb) wieder neu.

Einer der Schlüsselqualifikationen der Zukunft ist „**Ungewissheit ertragen lernen**“ bzw. der „sichere Umgang mit Unsicherheit“. Weder große noch kleine Firmen können die Zukunft vorhersagen. Die Märkte und das Kundenverhalten sind so schnelllebig, dass das Thema Ungewissheit bzw. Unsicherheit das prägende Element jeder Branche sein wird. Es steht sogar zu befürchten, dass sowohl das Tempo als auch die Intensität der Veränderung eher zu- als abnehmen wird.



Business BallaBalla

Wer im Business jongliert,
sollte "richtig" jonglieren lernen

Das Buch zum
Vortrag/Workshop



Business-BallaBalla – Wer im Business jongliert ...

Paperback, 160 Seiten, ISBN 978-3-940965-08-0, Preis 19.90 €

Neuerscheinung! Lieferbar ab Mai 2009

FQL-Publishing – Fröhlich Qualität Liefern – www.fql-publishing.com

Die Welt unserer Vorstellungen
gaukelt uns eine Vorstellung von der Welt vor.

Machen Sie mit und verlassen Sie Ihre Vorstellungswelt:
Durchbrechen Sie Muster, Gewöhnung, Bequemlichkeit.