

Film «Die stille Revolution» - die Arbeitswelt steht vor einem nachhaltigen Kulturwandel

Alte Denkmuster und Verhaltensweisen brechen auf, junge Menschen sehnen sich nach mehr Menschlichkeit und Sinn in ihrem Arbeitsumfeld.

Bodo Janssen (Upstalsboomer – Hotels und Ferienwohnungen)

« Wir wollen eine Arbeitswelt schaffen, in der jeder genau das tun kann, was ihm als Mensch wirklich wichtig ist»

www.der-upstalsboom-weg.de

Über den Film: Worin liegt der Sinn unseres unternehmerischen Handelns? Brauchen wir Know-how oder vielleicht auch **Know-why**? Woher nehmen wir den Mut für grosse Veränderungen und wo bleibt der Mensch dabei?

„DIE STILLE REVOLUTION“ – der Kinofilm zum Kulturwandel in der Arbeitswelt von Regisseur Kristian Gründling nach einer Vision von Bodo Janssen gibt Antworten auf diese Fragen und weitere tiefe Einblicke auf einer Reise, die zukunftsorientierte Unternehmen nun nach und nach antreten. Der Film zeigt im dokumentarischen Stil am Beispiel von Upstalsboom, wie der Wandel von der Ressourcenausnutzung hin zur Potentialentfaltung gelingen kann. Er beleuchtet, wie das Thema „Kulturwandel in der Arbeitswelt“ gesellschaftlich zu verankern ist und gibt dem Zuschauer individuelle Impulse und Mut, etwas zu verändern.



Laufzeit: 92 Min. / Mitwirkende: Bodo Janssen und viele Upstalsboomer-Mitarbeitende, Pater Amsel Grün, Prof. Dr. Gerald Hüter, Thomas Sattelberger, Götz Werner, Wolf Lotter, Jürgen Fuchs und Dr. Oliver Haas

Aussagen und Eindrücke aus dem Film:

- Führung: helfen, dass Menschen sich entfalten - den Funken rüber springen lassen – intrinsische Motivation aufbauen und fördern
- Supportive Leader: auf Augenhöhe – Mensch als Subjekt (und nicht als Objekt)
- Menschlichkeit zeigen heisst auch Schwächen zeigen und Fehler machen dürfen
- Es gilt die innere Haltung zu entwickeln und die soziale Maske abzulegen – authentisch, d.h. ich selbst sein zu dürfen

- Schwierig für Führungskräfte und Experten: Macht und Befugnisse abzugeben und mit anderen zu teilen
- In Erfahrung bringen, wofür die Mitarbeitenden stehen
- Gemeinsam Sinn, Werte, Prinzipien, Mission und ein Leitbild erarbeiten
- Vorbildfunktion: was sind die Motive/Beweggründe der Eigner des Unternehmens und der Geschäftsleitung? Warum betreiben sie das Unternehmen? Was wollen sie damit erreichen?
- Sinn-volle Arbeit – wichtiger als Geld – das Know WHY ist wichtig (grössere Bedeutung als Know-how / Wissen)
- Bewusstsein: warum und wofür machen wir etwas (vs. Verstand: wie geht es?)
- Mitarbeitende brauchen Gestaltungsfreiheit
- Sinn der Wirtschaft: Das Glück von vielen zu ermöglichen / hohe Gewinne ist nicht der Sinn des Wirtschaftens (Gewinne sind jedoch notwendig)
- Die persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden fördern (nicht nur die fachliche)
- Die Sehnsüchte der Mitarbeitenden erkennen und fördern
- Gute Führungskräfte stellen Fragen (und geben nicht selbst die Antworten)
- Vielen Führungskräften ist diese neue Art der Führung unbequem – einige verlassen das Unternehmen auch, weil sie sich nicht umstellen können/wollen
- Meditation und die «Stille» fällt vielen Mitarbeitenden am Anfang schwer; sie sind es nicht gewohnt mit sich im Inneren in Kontakt zu sein und/oder Achtsamkeit zu praktizieren
- Alle Menschen sind auf der Suche nach dem SINN für und in ihrem Leben – viele verdrängen das aber auch
- Entwickeln bei den Führungskräften und den Mitarbeitenden: Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion – wer bin ich?
- Mit sich im reinen sein – sich klar werden – Arbeit soll Selbstverwirklichung sein – was kann ich gut? Wozu will ich beitragen? Welche Ziele habe ich? Was ist mir wichtig? Potential-Entfaltung
- Projekte, in denen anderen geholfen wird, «berühren»
- Sach- und Entscheidungskompetenzen zusammenbringen (denn Macht-Konzentrationen blockieren und verhindern Innovationen)
- Arbeitsumfeld: Netzwerk-Strukturen (anstatt Hierarchie) – Rollen – Augenhöhe – Dialog - Fehlerkultur – Kompetenzen – Befähigung – Kommunikation/Erfahrungsaustausch – sich begegnen – ungezwungen
- Reflektion: Was habe ich heute dafür getan andere Menschen erfolgreicher zu machen?
- Wirtschaft neu denken – am besten in seinem eigenen Umfeld damit starten
- Basis-Frage: Was ist uns wirklich wichtig in unserem Leben?
- Reflektion ist etwas höchst Produktives. Sie gibt uns Orientierung und ermöglicht Selbst-Verantwortlichkeit
- Hilfreich: sich an uns als kleines Kind erinnern – was war uns wichtig? Im JETZT leben bzw. sein

Was zeichnet herausragende agile Unternehmen aus?

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zukunftsfähigkeit und Resilienz (Kundenorientierung, Produkte/DL, Strukturen & Prozesse, Mitarbeitende) ▪ Lebendiger «Organismus» mit vielen Stakeholdern (Berührungsgruppen) ▪ Community: Menschen einbinden und fördern sowie menschliche Beziehungen gelingen lassen ▪ Vorbildfunktion der Geschäftsleitung ▪ Emotionale Identifikation (Bindung) der Mitarbeitenden | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Leistungsfähige Führungs- und Netzwerksysteme mit hoher Selbstverantwortlichkeit der Mitarbeitenden und positiver Fehlerkultur ▪ Gelebte Werte, Dialog-Kultur, Vertrauen, Dankbarkeit, Sinn-Orientierung, Achtsamkeit und Work-Life-Balance ▪ Nachhaltigkeit (ökologisch, sozial, gerecht/fair, transparent und verantwortlich – in der gesamten Wertschöpfungskette Lieferanten bis Kunden) und Beiträge zum Gemeinwohl ▪ Positiver Ertrag und Langfristwirken |
|---|--|