



Jack Neumann
ZUSAMMEN FÜHREN

MAX EWORKBOOK

Die Heldenreise einer erfolgreichen
Führungskraft auf dem Weg zu mehr
emotionaler Bindung im Unternehmen

- mit Reflektionsfragen -

Max eWorkbook

Die Heldenreise einer erfolgreichen Führungskraft auf dem Weg zu mehr emotionaler Bindung im Unternehmen

von Jack Neumann

Jack Neumann

Max - eWorkbook

Die Heldenreise einer erfolgreichen Führungskraft auf dem Weg zu mehr emotionaler Bindung im Unternehmen

© Jack Neumann

ZUSAMMEN FÜHREN GmbH

Jack Neumann

Nüdelshalbach 82

42855 Remscheid

www.zusammen-fuehren.de

Copyright

Dieses eWorkbook ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechts ist nur mit Zustimmung des Autors zulässig.

Prolog

Seit über 20 Jahren darf ich Unternehmer, Führungskräfte und deren Mitarbeiter begleiten. Und mit Einigen verbinden mich mittlerweile viele Jahre der erfolgreichen Zusammenarbeit.

Heute möchte ich dir die Geschichte von Max, einer sehr erfahrenen Führungskraft erzählen. Ich hoffe, dir so einen tieferen Einblick in meine Arbeit zu geben und die Möglichkeit, ein wenig der Reise von Max nachzuspüren.

Dieses eWorkbook basiert auf dem folgenden Blogartikel im WissensWert-Blog von ZUSAMMEN FÜHREN:

<https://www.zusammen-fuehren.de/weisst-du-eigentlich-wie-oft-deine-mitarbeiter-schon-innerlich-gekuendigt-haben/>



Weißt du eigentlich, wie oft deine Mitarbeiter schon innerlich gekündigt haben?



ragen an Unternehmer, Vorstände, Geschäftsführer, Bereichsleiter und Führungskräfte:

- **Weißt du eigentlich, wie oft deine Mitarbeiter schon innerlich gekündigt haben?**
- **Und was würdest du ändern, wenn du es wüsstest?**
- **Und was wäre, wenn ich dir zeigen kann, wie du das änderst?**

Inhaltsverzeichnis

Prolog

Kapitel 1 | Herausforderungen in VUCA-Zeiten

Mangelnde emotionale Bindung zum Unternehmen

Willkommen in der VUCA-Welt

Die eigene Mitte

Kapitel 2

Lösungen in Sicht

Ab in die Natur

Fixsterne und Leuchttürme

Gelingende Kommunikation

Veränderung

Kapitel 3

Deine Umsetzung

Outdoor & Online - ein Widerspruch? Nein!

KEIN Fließband: Digital unterstützt und persönlich betreut!

Wir führen zusammen. Menschen.

Wer schreibt dir hier?

Du wirst begeistert sein!

Über den Autor

Kapitel 1 | Herausforderungen in VUCA-Zeiten



and aufs Herz. Kennst du das? Die Mitarbeiter und die Firma liegen Max wirklich am Herzen.

Der merkte, dass sich sein alter Führungsstil langsam verbrauchte. Man hatte Respekt vor ihm. Er war direkt und machte klare Ansagen. Und das wurde gemacht – zumindest soweit das kontrollierbar war. Der Kontakt war eher abgegrenzt und kühl. So hatte er es gelernt und übernommen. Er machte das souverän und lange Zeit war das für ihn so auch gut und richtig gewesen.

Es kamen jüngere Mitarbeiter hinzu mit viel Wissen, Kreativität und Engagement. Deren Potential waren mit seinem Führungsmodell der klaren Ansage nur schwer zu erreichen. Im Zweifelsfall wären sie auch schnell wieder weg gewesen. Die Hierarchie wurde „flacher“.

Das bedeutete für Max, dass eine direkt berichtende Führungskraft wegfiel und deren gesamtes Team mit in seine Verantwortung übergang. Also mehr zu führende Mitarbeiter bei steigenden Zielen.

Was Max nun dringend brauchte, war mehr Eigenverantwortung bei seinen Mitarbeitern. So etwas wie einen Fixstern oder Leuchtturm, an dem sich alle orientieren konnten. Und er brauchte noch etwas wie Leitplanken, innerhalb derer sich alle frei bewegen können. Und es brauchte Vertrauen. Nicht, dass man nicht auf sein Wort zählte – ganz im Gegenteil. Ich meine gegenseitiges Vertrauen auf einer tieferen, emotionalen Ebene.

Wo wir gerade über Vertrauen und Emotionalität sprechen.

Menschen verbringen in der Regel über die Hälfte ihrer Wachlebenszeit mit Arbeit.

Wenn ich mir die Gallup-Studien der letzten Jahre anschau, wird mir schlecht. Diese wird seit 2001 jedes Jahr gemacht und es haben über die Jahre durchschnittlich nur ca. 15 % der Mitarbeiter eine emotionale Bindung zu ihrer Arbeit.



Quelle: Gallup-Studien seit 2001
<https://www.gallup.com/de/engagement-index-deutschland.aspx>

„Das heisst, das 85% im besten Fall Dienst nach Vorschrift machen und davon ebenfalls noch ca. 16% im schlechtesten Fall den Karren sogar in die falsche Richtung ziehen.“

Das ist eine Drama für alle Beteiligten!

Es ist ein Drama für Führungskräfte und Mitarbeiter. Mir geht es hier ausdrücklich nicht darum, wer daran am meisten Schuld ist. Ich möchte den Blick darauf richten, wie alle Beteiligten gemeinsam mehr Sinn, Freude und damit natürlich gerne auch mehr Produktivität ins Leben bringen können.

Reflektionsfragen:

- Was könntest du ändern, um deinen Führungsstil zeitgemässer zu machen?
- Gibt es bzw. braucht es „Fixsterne oder Leuchttürme“ in deinem Unternehmen?
- Was kannst du tun, um der Falle mangelnder emotionaler Bindung zu entgehen?

Zurück zu Max:

Im Kern war Max eine Seele von Mensch. Doch diese Seite gehörte nicht zum Job eines Managers. So hatte er es mal übernommen. Was er nicht gelernt hatte, war mit den aktuellen Herausforderungen klarzukommen. Er spürte, dass die langen Planungszyklen immer unrealistischer und ungenauer wurden. Was gestern noch galt, konnte heute schon durch den Markt über den Haufen geworfen sein. Er war es gewohnt, scheinbar alles unter Kontrolle und im Griff zu haben. Die Herausforderungen waren deutlich komplexer geworden.

Nicht nur neue Fragen stellten sich – auch auf bekannte Fragen brauchte es mit der Zeit neue Antworten:

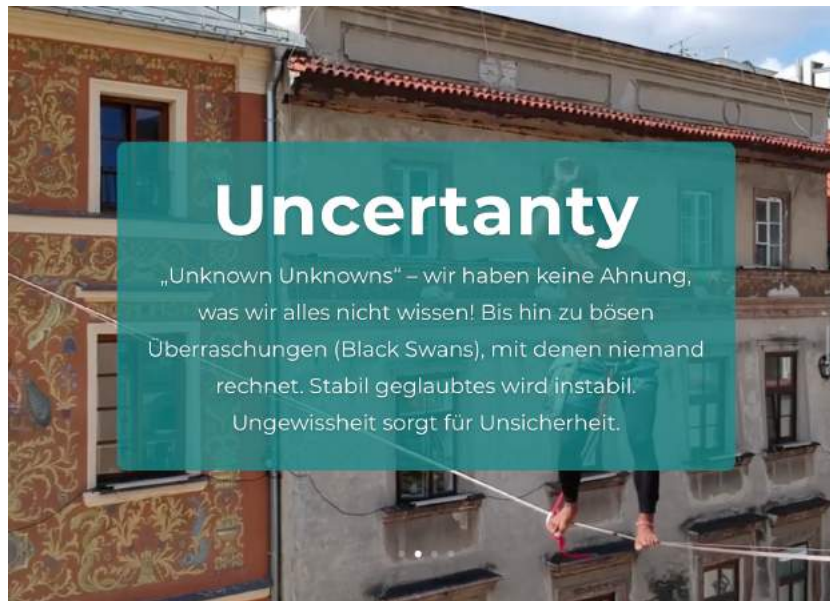
Willkommen in der VUCA-Welt!

Volatility (Flüchtigkeit)



Veränderungen werden in jeder Hinsicht mehr – dynamischer, umfangreicher, schneller. Instabile Zustände und unvorhergesehene Herausforderungen sind Normalität.

Uncertainty (Ungewissheit)



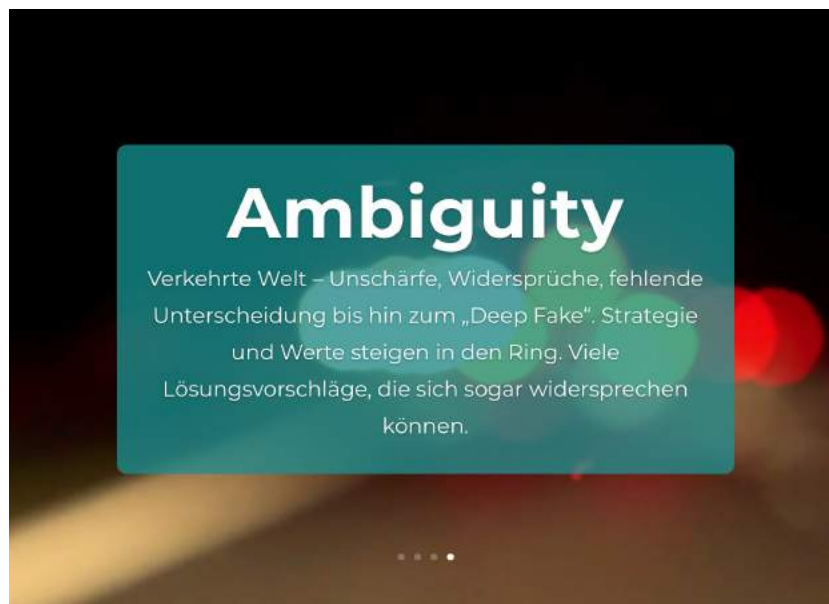
"Unknown Unknowns" - wir haben keine Ahnung, was wir alles nicht wissen! Bis hin zu bösen Überraschungen (Black Swans), mit denen niemand rechnet. Stabil geglaubtes wird instabil. Ungewissheit sorgt für Unsicherheit.

Complexity (Komplexität)



Die Vernetzungsdichte wird so hoch, dass sie rational undurchdringbar wird. Planung wird schwieriger - Experimentieren und auf Sicht navigieren ist oft ein Muss. Genutzte Technologien sind nicht mehr nachvollziehbar. Künstliche Intelligenz lernt selbstständig.

Ambiguity (Mehrdeutigkeit)



Verkehrte Welt - Unschärfe, Widersprüche, fehlende Unterscheidung bis hin zum "Deep Fake". Strategie und Werte steigen in den Ring. Viele Lösungsvorschläge, die sich sogar widersprechen können.

Max hatte immer wieder von der VUCA-Welt gelesen. Langsam realisierte er, dass er mitten drin war in dieser Welt von Flüchtigkeit (**V**olatility), Ungewissheit (**U**ncertainty), Komplexität (**C**omplexity) und Mehrdeutigkeit (**A**mbiguity). Die Art zu arbeiten änderte sich. Viele in seinem Team sprachen oft von sich als Einzelkämpfer. Max ahnte, dass es nun galt, diese Gruppe von Einzelkämpfern zusammen zu führen. Dass er Loslassen musste, um nicht in der totalen Überforderung zu

landen. Dafür brauchte es ein ganz neues, gemeinsames Bewusstsein im Team. Max stellte sich die Frage, wie er die Veränderung angehen sollte. Er wollte näher an seine Mannschaft ran, er wollte mehr Vertrauen schenken, um loslassen zu können. Doch da kamen auch schon sein innerer Zweifler hoch, der genau wusste, warum das mit wem nicht funktionieren konnte und deshalb zum Scheitern verurteilt war.

Max war unsicher, wie er das angehen sollte und er wusste, dass er keine Zeit mehr zum Aussitzen hatte.

Reflektionsfragen:

- Wo spürst du die VUCA-Welt?

- Wie kannst du in Handeln kommen?

Es war doppelt schwer für Max.

Es galt nicht nur, die Menschen in seinem Team mit auf den Weg zu nehmen. Auch er selbst stand vor einem großen Veränderungsprozess. Die Zeit drängte. Wie gesagt, die Anforderungen stiegen. Also mehr arbeiten, mehr im Griff behalten, mehr verantworten, mehr korrigieren.

Und Max spürte, dass er teilweise seine Grenzen schon deutlich überschritten hatte. Er hatte immer mehr in immer weniger Zeit zu kommunizieren. Das hatte auch Auswirkungen auf die Mitarbeiter. In der jetzigen Struktur konnte er denen nicht gerecht werden. Er merkte auch, dass bei der bzw. dem Einen oder Anderen die Unzufriedenheit stieg. Und der Flurfunk hatte viel zu berichten, was nicht half - ganz im Gegenteil.

Max ging in den Austausch mit Kollegen.

Die einen hatten sich in einen Opfer-Modus begeben. Sie waren noch anwesend und machten den „Job nach Vorschrift“, sie hatten die Situation "so nicht gewollt" und zogen sich aus der Verantwortung. Sie konnten oder wollten nicht mehr. Mancher hatte schon innerlich gekündigt. Teilweise waren sie auch schon länger krank gewesen. Andere Kollegen hatten sich, und das kannte Max auch, noch einmal von außen motivieren lassen. Für hochgerechnete Zahlen, die jetzt halt zu erreichen waren - Nun setze um!

Ein ähnliches Bild zeichnete sich im Austausch mit einigen Mitarbeitern seines Teams. Einige vertrauten sich an und äußerten offen, dass sie sich auch anderweitig orientieren. Da drohten ihm echte Leistungsträger und auch richtig feine Menschen verloren zu gehen. Andere machten einfach weiter wie seit Jahren. Seit Jahren keine Zielerreichung und Boni - egal. Doch so konnte Max seine Ziele ebenfalls nicht erreichen

bzw. die Anderen im Team mussten kompensieren, um die Ziele zu schaffen oder gar zu übertreffen.

Was sollte er tun?

Er brauchte einen neuen Ansatz. Es musste ein Ruck durch die Mannschaft gehen - am Besten durch das ganze Unternehmen.

Es brauchte ein anderes Bewusstsein, Orientierung und bessere Werkzeuge. Und es brauchte wieder Freude am täglichen Tun!

Auch in der Führungsmannschaft hatte es einiges an Bewegung gegeben.

Neue Gebietsstrukturen, neue Verantwortlichkeiten und auch neue Gesichter. Maxs Chef hatte eingeladen zu einem Training in den Bergen. Was er zu diesem Zeitpunkt noch nicht wusste, war, dass wir uns dort kennenlernen sollten.

Reflektionsfragen:

- Wo machst du immer mehr des Gleichen und überschreitest deine Grenzen?
- Was kannst du tun für ein gemeinsames, neues Bewusstsein?
- Welche „Werkzeuge“ wären hilfreich?

Kapitel 2: Lösungen in Sicht

Ab in die Natur

Im Frühsommer 2015 war es dann soweit. Sechzehn Führungskräfte trafen im Gut Steinbach in Reit im Winkl ein und erlebten dort ein Training, wie sie es noch nie erlebt hatten und dass sie bis heute nicht vergessen haben. Wir vermittelten kurz und knackig neues Wissen und die Teilnehmer brachten es in der wundervollen Bergwelt des Wilden Kaisers gleich live zur Anwendung - zusammen erreichten wir auch das größte Gipfelkreuz der Bayerischen Alpen am Gipfel der Kampenwand. Die Erkenntnisse, die die Teilnehmer hier mitnahmen, sind tief verankert durch das emotionale, gemeinsame Erleben in der Natur, die gemeinsame Überwindung von Grenzen und gelebtes Fordern und Fördern untereinander.

Kommunikation, Führung und Teamentwicklung waren die Themen in diesem Seminar. Die hätte man theoretisch auch an einem Nachmittag abreißen können. Danach wären dann alle müder, jedoch nicht schlauer und schon gar nicht nachhaltig aus sich selbst heraus motiviert gewesen.

Also nahmen wir den Schatz der Natur mit ins Programm. Deshalb fuhren wir auch nach Ellmau, einem kleinen Ort am Fuß des magischen Wilden Kaisers. Und dort versorgten wir die Teilnehmer mit hilfreichen, neuen Sichtweisen, mit neuen

Schon Platon hat gesagt:

DIE NATUR IST EIN BRIEF GOTTES AN DIE MENSCHHEIT.

Hilfsmitteln und schickten sie damit in die Natur – in den Wilden Kaiser, um gemeinsam Aufgaben zu lösen.

Auf diesem Weg lernte die Führungsmannschaft auch miteinander als Team zu agieren. Nicht theoretisch, sondern praktisch mit Themen, bei denen sie sich nicht wie im Alltag hinter ihren Fachthemen verschanzen konnten. Ohne gelungene Kommunikation war hier kein Erfolg möglich. Die Potenziale zeigten sich klar und deutlich. Die intensiven Reflexionen brachten eine konkrete und nachhaltige Umsetzung im Alltag.

Nach diesem Training im Wilden Kaiser und auch den sich weiter anschließenden Trainings, die Max bis heute beeindruckt und positiv verändert haben, war er fest entschlossen, auch sein Team mit auf einen solchen Weg zu nehmen und die Anfangs beschriebenen Themen gemeinsam in den Griff zu bekommen.

Reflektionsfragen:

- Wie kannst du die Kraft der Natur nutzen?

- Welche Themen brauchen mehr Lebendigkeit in deinem Unternehmen?

- Bei welchen Themen braucht es einen „Katalysator“ von Außen - wo wünschst du dir Unterstützung oder Begleitung?

Fixsterne und Leuchttürme

Und wir kamen zurück zu den Fixsternen, die ich eingangs erwähnte.

Hier kamen die Unternehmenswerte ins Spiel. Oft erlebe ich in Unternehmen, dass diese von einer Marketingagentur entwickelt wurden und jetzt schön designt in der Eingangshalle an der Wand hängen. Fragt man jemanden danach, kommt meist nicht viel.

Hier offenbarte sich eine neue große Herausforderung als wunderbare Chance!

Es stand ein Joint Venture mit einem anderen Unternehmen an. Die beiden Unternehmen konnten kaum unterschiedlicher sein, wenn man ihre bisherige Kultur betrachtete. Wir hatten die Gelegenheit, den aktiven Prozess der Bildung einer gemeinsamen, neuen Kultur zu initiieren und zu begleiten. Wir suchten freiwillige Stellvertreter aus allen Unternehmensbereichen und luden sie ein zu einer Zukunftswerkstatt unter dem Motto:

GEMEINSAM ZUKUNFT GESTALTEN!



Hier gab es nun zunächst die Möglichkeit für jeden Einzelnen, sein persönliches „Warum“ tiefer zu ergründen. Mit dieser Basis ging es in die Gruppenarbeit.

Kreativität, Herzblut und konstruktive Diskussionen führten zu einem gemeinsamen Bild von der Zukunft. Wir hatten Werte und Sichtweisen so zusammen geführt, dass sich die Stellvertreter alle darin wiederfanden.

In diesem Fall gingen dann über 100 begeisterte Botschafter zurück ins Unternehmen und eine neue Zeit konnte beginnen.

Max war auch dabei gewesen und hatte für sich erkannt, dass gerade diese Werte die geeigneten Fixsterne für Alle und eben auch für sein Team sein können. Er sprach uns an und wir waren in unserem Element!

Individuelle Unternehmenswerte zusammen führen, dann gerne auch designen und jetzt vom Kopf ins Herz aller Mitarbeiter bringen.

Erinnerst du dich noch an die nur 15 % der Mitarbeiter, die emotional an ihr Unternehmen gebunden sind?

Werte brauchen gemeinsame Bilder und Emotionen. Um das zu erreichen, gestalten wir einen Werteprozess, der diese Werte erlebbar macht, der sie emotional verankert, wie z.B. ein Lied, dass dir heute noch Lächeln ins Gesicht zaubert, weil damit ein in der Vergangenheit erlebtes, emotionales Erlebnis verbunden ist.

Und auch für Max war es durchaus herausfordernd, diese Werte treffend zu kommunizieren. Denn ein gemeinsames Verständnis zu haben, die Werte spürbar zu vermitteln und im Endeffekt „eine Sprache zu sprechen“, waren seine erklärten Ziele.

Reflektionsfragen:

- Bei welchen Themen braucht es eine „gemeinsame Sprache“ ?
- Wo kannst du das Motto „GEMEINSAM ZUKUNFT GESTALTEN“ umsetzen?

Gelingende Kommunikation

Magst du ein kurzes Experiment mit mir machen, dass ich schon mit Max und seinem Team und auch in unzähligen Seminaren mit Teilnehmern gemacht habe?

Denke bitte einmal an „Hund“? Was ist dein erster Gedanke, dein erstes Bild oder auch deine Emotion?

[... z. b. Hunde, nasser Hund & Hundt!
\(schau gerne noch mal auf der Website vorbei - da ist es
ansprechend animiert - KLICK\).](#)

Die Bandbreite der möglichen Antworten ist riesig. Vielleicht siehst du vor deinem inneren Auge eine Auswahl von möglichen Hunden, die dann auch nur die jeweiligen Rassen repräsentieren. Jeder einer Rasse ist wieder ein anderer Hund. Für manchen ist es die Angst vor Hunden, andere finden sie „süß“. Manche können „nassen Hund“ riechen, obwohl gerade gar keiner da ist. Und manch einer denkt an den ehemaligen Arbeitgeberpräsidenten Dieter Hundt.

Warum ist das nicht nur für Kommunikation alleine, sondern gerade für Werte wichtig?

Wenn wir bei „Hund“ schon eine solche Spreizung und Vielfalt an Möglichkeiten im Kopf haben, was passiert dann bei Begriffen, wie Zusammenarbeit, Vertrauen oder Verantwortung.

Wertebewusstsein schaffen, neue Sichtweisen und neues Erleben ermöglichen sind Ziele unserer Trainings. Wir sind der Überzeugung, dass das die „Pflicht“ ist um Werte im Unternehmen nutzbringend einzusetzen. Die „Kür“ ist, diese dann auch als Basis des täglichen Handelns und der Kommunikation gelingend einzusetzen.

Und weiter geht´s mit Max:

Die Gebiete in Deutschland brauchten nach dem Joint Venture natürlich eine neue Aufteilung – also eine komplette Restrukturierung stand an. Die Teams wurden neu zusammengesetzt, was zu Beginn natürlich eine Herausforderung ist. Gleichzeitig rückte ein weiteres Thema in den Vordergrund.

Und auch das kennst du vielleicht? Zwei Abteilungen, die mit den gleichen Kunden in den gleichen Regionen arbeiten, machen das eher jeweils für sich alleine. Vielleicht geprägt durch Strukturen der Vergangenheit. In jedem Fall für Viele gewohnte Praxis.

Wie schaffen wir hier eine kooperierende Netzwerkstruktur?

Die Unternehmensvision und die Werte waren hier die Basis. Doch ging es nun um eine viel größere Zahl an Menschen, z.B. die Entwicklung, den Kundendienst, den Vertrieb und die Unternehmenszentrale. Wie konnten wir alle Menschen im Unternehmen wirklich erreichen, ohne sie übermäßig aus dem Alltagsgeschäft zu nehmen.

Gefragt, getan! Wir erstellten also bereits vor Jahren ein **Blended Learning Konzept.**

Zunächst wurden die Teilnehmer in einem Start-Training abgeholt: Warum machen wir das Training, was für Inhalte wird es geben, wie genau läuft das Online-Training und -Coaching ab und was darüber hinaus geboten sein. Der Tag ist so gestaltet, das alle Fragen gestellt werden können und natürlich auch beantwortet werden. Und die Teilnehmer sollen ein Gefühl

bekommen, mit wieviel Interaktion, Spaß und Freude es ablaufen kann.

Und dann das Finale: Es geht auch hier in die Bergwelt, z.B. nach Ruhpolding, nach Reit im Winkl oder Ellmau im Kaisergebirge. Jetzt zahlen sich 3 Monate Online-Vorarbeit aus. Wir sind nicht nur in einer wundervollen Umgebung – wir nutzen sie aktiv und verbringen nur ein Minimum an Zeit im Seminarraum- den Rest der Zeit verbringen wir in der Natur.



Die Teilnehmer legen nicht nur Hand an Seil und Fels an, wir erkunden die Region mit e-Mountain-Bikes und eine Aufgabe führt uns beispielsweise in Ruhpolding zu Biathlon-Ikone Fritz Fischer in die Chiemgau-Arena, in der wir Bike-Biathlon aktiv praktizieren.

All das sieht spektakulär aus und hat Event-Charakter. Doch mir ist ganz wichtig, dass man bei uns keine reinen Events buchen kann! Das Event steht niemals im Vordergrund. Es ist ein Katalysator, um das Gelernte erlebbar zu machen und die emotionale Bindung zu den Erkenntnissen zu stärken – sie fest zu verankern.

Veränderung

Warum zahlt sich unsere Arbeit aus? Und warum schützt sie dich davor, viel Geld für Mitarbeiterfortbildungen in den Sand zu setzen?

Es geht immer wieder um Veränderung – gerade in der VUKA-Welt. Bist du dir über den Prozess von Veränderung bewusst? Ich zeige dir kurz die Phasen der Veränderung:

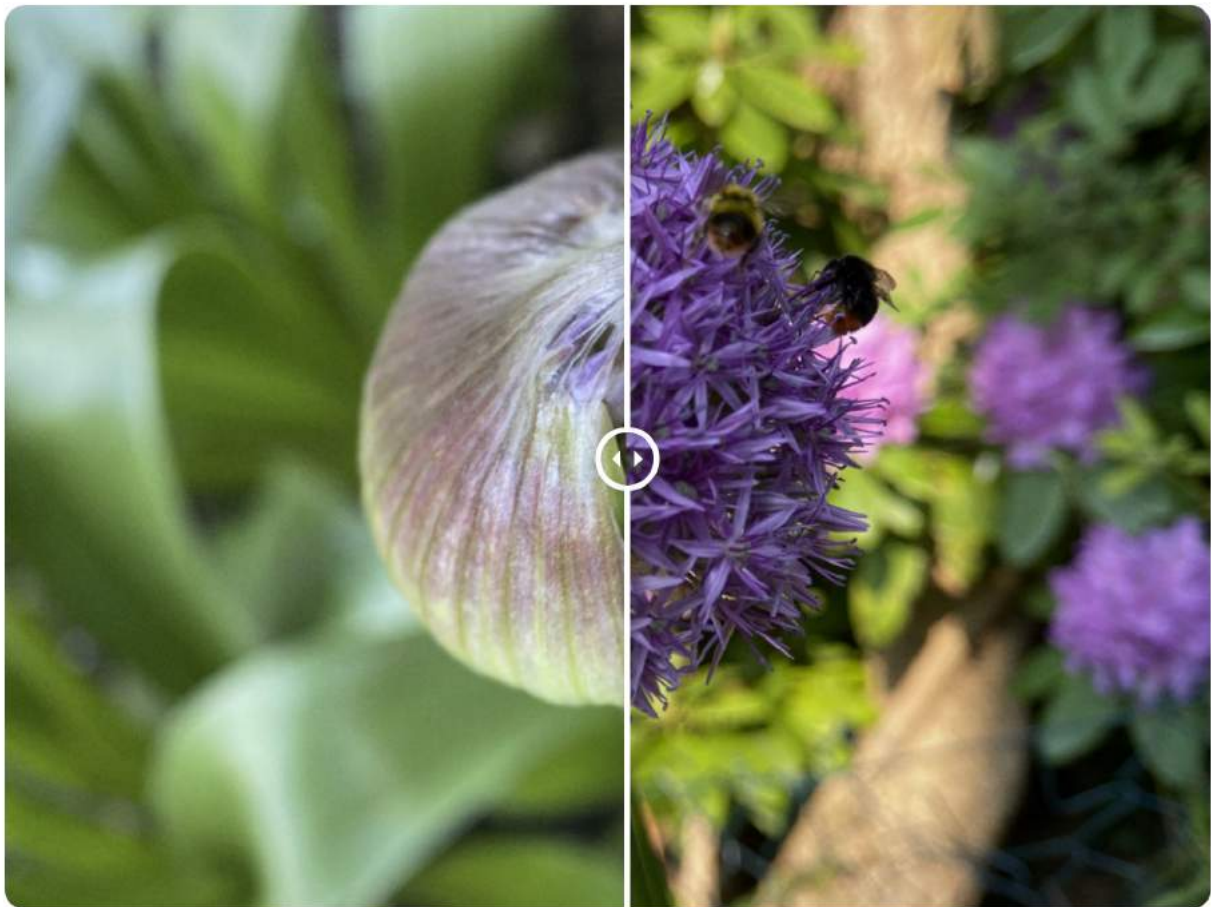


Ich möchte hier nicht das ganze Modell erklären. Wenn es dich im Detail interessiert, findest du hier einen Blogbeitrag oder ein Video auf YouTube. Nur ein Aspekt ist mir hier wichtig. Es wird oft von Führungskräften versucht, die Abkürzung zu nehmen und sich selbst und die Mitarbeiter von weit links nach weit rechts zu schubsen. Doch es braucht das Durchlaufen aller Phasen, um Neues wirklich souverän und nachhaltig zu integrieren. Und das kann auch schnell gehen, wenn der

Prozess aktiv und bewusst durchlaufen wird. Ein kurzer Vergleich dazu:

Ich mag das Bild von der Pflanze, die zu langsam wächst. Wird es helfen, sie zu drücken oder an ihr zu ziehen? Sicher nicht.

Was im Slider auf der Website so einfach und schnell geht, braucht Achtsamkeit und Geduld – damit kann es bei persönlicher Entwicklung genau so gut funktionieren!



Doch das steht dafür, Menschen die noch nicht soweit sind, in durchaus gute Fachseminare und -Ausbildungen zu schicken. Da kann ich auch Rasensamen auf eine Asphaltstrasse werfen und auf einen saftigen, grünen Rasen hoffen.

Hat die Pflanze bzw. der Rasen den Boden, der ihr Wachstum begünstigt oder überhaupt ermöglicht? Kann die Pflanze anwurzeln? Also kann der Mitarbeiter auch auf einer tieferen emotionalen Ebene andocken, ein Gefühl für Sinn und Zweck

des Neuen und damit ein wenig Sicherheit gewinnen? Ich kann und muss nicht den ganzen Tag bei der Pflanze stehen und auf sie aufpassen. Doch ich kann sie in das für sie richtige Klima rücken und sie mit Wasser und Nährstoffen versorgen. Jetzt kann sie wachsen, in ihre volle Pracht kommen oder Früchte tragen. Doch wenn der Pflanze diese Grundvoraussetzungen fehlen, kann ich mir den Dünger sparen. Also gilt es im übertragenen Sinne ein solches Milieu für persönliches Wachstum, Offenheit und Flexibilität zu schaffen. Genau das ist eine Zielsetzung unserer Seminare.

Reflektionsfragen:

- **Welcher Veränderungsprozess braucht Begleitung?**

- **An welchem Ort und mit welchem Highlight kannst du dir vorstellen, dein Team abschließend zu begeistern?**

Kapitel 3: Deine Umsetzung



Über die Jahre habe ich eine große Gewissheit gewonnen, was die Wirksamkeit einer Zusammenarbeit mit uns betrifft. Der Grad des Erfolges hängt jedoch von mehreren Faktoren ab. Die "Chemie" zwischen uns muss stimmen. Daraus folgend der Rückhalt für die Maßnahmen und die konsequente Umsetzung der zusammen erarbeiteten Transfermaßnahmen. Daher ist es zunächst wichtig, sich kennenzulernen, Werte und Zielsetzungen abzustimmen und dann erste Maßnahmen miteinander anzugehen.

Eine Führungskraft, die eine „Bespassung“ oder noch besser eine „Einnordung“ ihrer Mannschaft buchen möchte, um dann selbst weiterzumachen, wie bisher, sucht sich dafür bitte einen anderen Dienstleister.

„Wir stehen für und auf vertrauensvolle Partnerschaften, die zusammen führen!“

Outdoor & Online - ein Widerspruch? Nein!

Obwohl und gerade weil wir Outdoor-Training so lieben, haben wir uns bereits seit einigen Jahren auch auf Online-Training und -Coaching spezialisiert.

Die Kombination bringt massive Vorteile. So können Lerneinheiten und daran geknüpfte Anwendungsaufgaben sehr gut in eigener Zeiteinteilung über einen längeren

Zeitraum den Alltag begleiten. Die dabei auftretenden Hürden können im Rahmen von internen Foren bis hin zum 1 zu 1 - Coaching begleitet werden. Auch Arbeiten in Kleingruppen oder im gesamten Team sind im Rahmen von Live-Online-Trainings bzw. Webinaren möglich. Die Erfahrung hat gezeigt, dass dieser Weg ungeahnte Vorteile bietet. Er berücksichtigt den unterschiedlichen Stand und die Lerngeschwindigkeit der einzelnen Teilnehmer.

Alle kommen dann zu den Live-Seminaren und man trifft aufeinander, als habe man sich gerade erst noch persönlich getroffen. Die "Warmlaufphase" ist erheblich verkürzt, alle sind voll im Thema und das Wichtigste: Wir können gemeinsam Lernerfahrungen in der Natur sammeln und schauen nicht zu großen Teilen aus einem Seminarraum in eine wundervolle Landschaft, ohne sie wirklich mit allen Sinnen zu erleben.

Falls du jetzt darüber nachdenkst, wie das für dich und dein Team aussehen und funktionieren könnte, dann lass uns miteinander sprechen. Ich nehme mir gerne die Zeit, um gemeinsam mit dir herauszufinden, wie wir dich, dein Team und dein Unternehmen bestmöglich unterstützen können.

[Hier geht´s zum Terminformular - KLICK.](#)

KEIN Fließband: Digital unterstützt und persönlich betreut!

Wir garantieren eine persönliche Betreuung. Daher gibt es nur eine gewisse Anzahl an Projekten, die wir parallel betreuen können. Große Projekte brauchen eine gute, individuelle Vorbereitung und auch Einsatzplanung. Damit das für dein Projekt glatt und erfolgreich laufen kann, bitte ich dich, frühzeitig den Kontakt zu suchen, die Möglichkeiten unserer

Zusammenarbeit auszuloten, um dann rechtzeitig in die Vorbereitungen einsteigen zu können.

Ich könnte jetzt noch lange weiter berichten. Doch mein Ziel war, dir mit diesen wahren Episoden einer langen Geschichte einen Einblick und auch ein Gefühl dafür zu geben, warum, was, wie und wozu wir tun, was wir tun. Max ist Viele und stand in dieser Geschichte stellvertretend für verschiedene Kunden. Sie alle hatten das geahnt, gespürt und erlebt. Heute sind sie zutiefst überzeugt:

Wir führen zusammen. Menschen.

Zunächst das innere Team des Einzelnen.

Dann die Menschen zu einem Flow-Team.

Teams zu vernetzten Abteilungen.

Abteilungen zu erfolgreichen Unternehmen.

Und die alle führen dann zusammen (gemeinsam) und eigenverantwortlich mit Herz und Hand sich selbst und das Unternehmen im Rahmen der gemeinsamen Mission zum Erfolg.

Das war ein Beispiel für ein größeres Projekt. Wir haben Erfahrung sowohl mit Konzernen, als auch mit kleinen und mittelständischen Unternehmen.

Egal, ob es zunächst darum geht, Dich persönlich zu begleiten und vorzubereiten, um diesen Weg alleine mit deinem Team zu gehen, mit unserem Teamtest den Status Quo zu ermitteln, einen Impulsvortrag zu halten, ein erstes Teamtraining für dich und deine Mitarbeiter oder ein individuelles Programm für die nächsten Jahre zu gestalten, um dein Unternehmen optimal

aufzustellen, um mit einer starken Mannschaft erfolgreich durch den VUKA-Dschungel auf euren gemeinsamen Gipfel zu steigen.

Wer schreibt dir hier?

Ich grüße Dich, ich bin Jack Neumann – man nennt mich auch den Teamflüsterer.

Seit ich denken kann, beschäftige ich mich mit Menschen. Seit frühester Jugend schon im elterlichen Betrieb mit dem Körper von Menschen und Judo, dem „sanften Weg“, groß geworden. Das mündete in 10 Jahren Selbstständigkeit in der Fitnessbranche.

Und nun bin ich seit über zwanzig Jahren als Coach, Trainer und Speaker im Bereich Persönlichkeits-, Team- und Unternehmensentwicklung tätig. Ich führe Unternehmer, Führungskräfte und deren Teams zusammen.

Ich schaffe Klarheit über individuelle Werte und Ziele und führe auch diese zusammen zu gemeinsamen Werten, zu Fixsternen für das gemeinsame Handeln.

Ich verstehe mich als „Bergführer“, der sein Gebiet kennt, für die nötige Sicherheit sorgt, und auch neues Erleben und Lernen ermöglicht.

Wie Hesse schon sagte:

*„Das Leben hat genau den Sinn hat,
den wir ihm geben.“*

Ich mag Menschen, bin begeisternd und erfolgsorientiert. Ich bin NLP-Lehrtrainer, Wingwave-Coach und Streitberg Human- und Prozesscoach. Die wichtigsten Prinzipien der Streitberg-Methodik haben mich beispielsweise sehr geprägt – es sind:

Du wirst begeistert sein!

Begeistern heißt für mich, Geist bzw. Leben einhauchen. Und ich nehme die Herausforderung gerne an, auch die dir wichtigen Themen zu begeistern. Wenn wir ein gemeinsames Stück des Weges gehen werden, bin ich sicher, dass du und dein Team begeistert sein wird.

Jeder Einzelne - auch DU - wird ein Stück der individuellen Veränderung durchleben, sich selbst und sein inneres Team ein Stück weit anders verstehen und vielleicht ganz anders zusammen führen.

Das oder die Teams bekommen ein Stück eigene Identität im Rahmen des gesamten Unternehmens - der Einzelne und die Teams agieren wie selbstverständlich als Teil eines Organismus.

Das Unternehmen wird sichtbar für seine Werte und Mission und alle streben gemeinsam in Richtung einer gemeinsamen Vision!

Wenn du bis hier hin gelesen hast, dann vermute ich, dass du Bedarf hast und dich das Gelesene angesprochen hat. Zunächst mal Danke dafür, dass du mir solange zugehört hast.

Bitte triff nun eine Entscheidung für Dich, ob du diese Gedanken nun erst einmal vertiefen möchtest oder du jetzt Nägel mit Köpfen machen willst. Also entweder du nutzt zunächst noch die Reflektionsfragen zur Vertiefung oder wir machen das gemeinsam in einem, natürlich für dich unverbindlichen Gespräch, und schauen, ob und wie wir zusammen arbeiten wollen. Dann ist hier noch einmal die Gelegenheit, einen Termin auszuwählen, um dieses Gespräch zu führen.

Hier lang zum Terminformular:

<https://www.zusammen-fuehren.de/termine/>

Nach diesem Gespräch wirst du Klarheit haben, ob...

- **du jetzt selbst umsetzt,**
- **du noch Umsetzungshilfen oder Blaupausen brauchst,**
- **du begleitet werden möchtest!**

Beste Grüße aus dem Bergischen und auf bald...

Jack Neumann

Über den Autor



Jack Neumann beeindruckt durch seine Fähigkeit, Menschen zu öffnen und sich auf Neues einzulassen. Ihnen den Mut zu geben, neue Wege zu planen und auch zu beschreiten.

Er ist in der Lage, gleichzeitig den Überblick zu haben und sich in die Individualität des Einzelnen hineinzusetzen. Das verschafft ihm immer wieder den vertrauensvollen Zugang zu Menschen. So holt er sie an Ihrem derzeitigen Standpunkt ab und unterstützt sie, wie kaum ein Anderer, zusammen ein wirklich synergetisches Team zu werden.

Er versteht es, mit Empathie, Witz und Pro-Vokation aus der Reserve zu locken, das Feuer in Anderen zu entfachen und ist ein vertrauenswürdiger Wegbegleiter zu individuellen Zielen.

Er lebt den Satz des heiligen Augustinus:

*In dir muss brennen,
was du in Anderen entzünden willst.*

Er unterstützt Einzelpersonen, Teams und Unternehmen, Klarheit über Ihre individuellen Werte und Ziele zu bekommen, die richtige Route zu wählen und sorgt für Bewegung zum Ziel.

Er versteht sich als „Bergführer“, der sein Gebiet kennt, für die nötige Sicherheit sorgt, und auch neues Erleben und Lernen ermöglicht. Er mag Menschen, ist motivierend und erfolgsorientiert. Seine lebendige, eingängige Präsentation nimmt einen mit, macht Trainingsinhalte mit allen Sinnen erlebbar und sorgt damit für Umsetzung und Nachhaltigkeit.

Die Vermittlung seiner Philosophie, Unternehmen und Teams als lebendigen Organismus zu betrachten, in dem jeder seinen genau richtigen Platz findet, führt zu Umdenken und tiefem Verständnis von Integrität.

Teambildung, Veränderungsprozesse und persönliche Entwicklung werden von ihm mit Respekt, Herz und großer Kraft initiiert und zum Erfolg geführt.