

Neu aufgestellt mit Streitberg-Prozess

Das Prinzip des Streitberg-Prozesses umreißt dessen Entwickler Werner Bauer, Inhaber der Gesellschaft für Unternehmens-Kultur und -Entwicklung, Streitberg, (www.streitberg-prozess.de) so: „Wir lassen den Menschen, wie er ist. Wir lernen nur, den anderen so zu akzeptieren, wie er ist.“ Das Ziel lautet nicht, „den einzelnen dem Team anzupassen, sondern ein individualfähiges Team zu formen“.

Schon als der Prozess noch lief, amortisierten sich nach Wackershausers Einschätzung die Ausgaben für die Schulung. Die Prozesse im Unternehmen wurden effizienter, „viele lief schneller, besser und unproblematischer, die Mitarbeiter wurden zufriedener“.

Die Erfolge der UFT führt der Geschäftsführende Gesellschafter Werner Wackershauser wesentlich auf den ‚Streitberg-Prozess‘ zurück: In zwölf Workshops für die Führungsebene sei es gelungen, ein effizientes Führungsteam zu formen, das selbst die passende Struktur entwickelte.

Ergebnisse des Prozesses: Wackershauser übertrug das laufende Geschäft voll auf die aus diesem Prozess hervorgegangene Doppelspitze der beiden Prokuristen Michael Müller und Ulrich Fischer. Wackershauser kann sich damit ganz seinem Karlsruher Zerspanungsbetrieb widmen.

Wackershauser: „Ich sehe mich jetzt mehr als Coach und betätige mich nicht im aktiven Geschäft.“



Die UFT-Geschäftsführung: Die Prokuristen Michael Müller und Ulrich Fischer sowie der Geschäftsführende Gesellschafter Werner Wackershauser (von links) wollen das Unternehmen vom reinen Umformen in den Bereich der Baugruppen-Montage führen.

Bild: AP/sz