

PERSPEKTIVEN

Organisation und Management unserer Wirtschaft und Gesellschaft – stolze Leistungen vergangener Generationen: Was ist daraus geworden? Welchen Wert hat heute das Produkt „Made in Germany“? Welche Organisations- und Führungsprinzipien gelten, und welche Zukunftschancen haben wir? Ist die kommende Generation der einzige Hoffnungsträger, die Kinder, die unser kleines blaues Dorf bauen und mit Leben erfüllen?

Unternehmen Zukunft

Unser kleines blaues Dorf

Jürgen Fuchs



Jürgen Fuchs ist Mitglied der Geschäftsleitung der CSC PLOENZKE AG, Wiesbaden

Unser kleines blaues Dorf, die Erde, ist ein beliebtes Ausflugs- und Einkaufsziel für die Bewohner des Planeten Terra in einer unserer Nachbar-Galaxien. Alle 100 Jahre wird einer der dortigen Bewohner auf Einkaufstour geschickt. Am Ende des 20. Jahrhunderts ist es wieder soweit. Doch zunächst gibt der letzte Besucher aus dem Jahr 1897 nützliche Tips für die Reise zum kleinen blauen Dorf:

Die kleine Welt vor 100 Jahren

„Die Altstadt ist ein Muß!“ schwärmt er. „Die Wiege der Menschheit fin-

dest Du, wenn Du den Schildern „Indien“ und „China“ folgst. Einiges könntest Du auch in Bagdad, Athen und Rom sehen. Wenn Du Dich von den Kulturstätten erholen willst, gehst Du am besten in den Naturpark „USA“ auf der anderen Seite des Flusses oder aufs Land, direkt hinter der Stadtmauer – nach „Japan“. Es gibt eine illustre Landwirtschaft in Terrassenform und viel frische Luft. Die schmutzigen Fabriken von „England“ lohnen sich eigentlich nicht. Interessanter ist der Besuch der Universität im Zentrum. Ich sprach damals mit den Professoren Einstein, Planck, Sauerbruch und Röntgen – wirklich beeindruckend. Du mußt allerdings einen Sprachcomputer für Deutsch mitnehmen.

Direkt neben der Universität findest Du „Deutschland“, das pulsierende Innovationszentrum des Dorfs. Ich besuchte damals Herrn Otto, der gerade seinen ersten Motor gebaut hatte. In kleineren „Garagenfirmen“ bastelten Herr Benz und Herr Daim-

ler an Kutschen ohne Pferde. Ich bin gespannt, wer von den beiden heute am weitesten ist. Herr Bosch baute für diese lauten Kutschen allerlei elektrisches Spielzeug. Herr Siemens zeigte mir seinen elektrischen Motor und hatte völlig verrückte Ideen von Häusern und Straßen, die nachts beleuchtet werden. Die wollen die Natur überlisten und Licht mit Dampfmaschinen erzeugen. Die spinnen wirklich, diese Deutschen! In kleinen „Hexenküchen“ bastelten sie an künstlichen Farben und sogar Mänteln aus der Retorte. Das hat bestimmt danach Ärger mit den Webern in Manchester gegeben.

Wenn Du einkaufst, achte bitte auf „Made in Germany“, denn schon damals kamen aus allen Ortsteilen Leute, um zu kopieren (wir wollen aber nur das Original). Ich bin gespannt, was aus den Herren Grundig, Opel, Messerschmitt, Diesel, Hahn, Wernher von Braun oder Zuse geworden ist. Die waren damals zwar noch Kinder, aber ich habe

gehört, daß sie später tolle Sachen erfunden und entwickelt haben. Wie gesagt, „Deutschland“ heißt der Orts-

Eigentlich lieben doch die Menschen die Vielfalt und nicht die Einfalt. Alle Menschen werden als Unikate geboren, vielleicht sterben aber viel zu viele als Kopien.

teil, wo Erfindergeist und Erfinder, Unternehmertum und Unternehmer zu Hause sind. Da gibt es immer das Neueste und das noch sprichwörtlich gut.

Zum Schluß mußt Du dann noch unbedingt mit der ersten Eisenbahn fahren von Nürnberg nach Fürth. Es ist wirklich ein Erlebnis. Damals gab es allerdings noch große Probleme mit Geschwindigkeitsbegrenzungen, weil wissenschaftlich nachgewiesen wurde, daß ein Mensch keine Geschwindigkeit über 50 km pro Stunde aushalten kann. Ich bin sicher, daß die daraus ein Gesetz gemacht haben. „Und in Sachen Bürokratie waren die Deutschen auch schon immer Spitze!“

„Made in Germany“ – etwas verstaubt

Mit vielen Ratschlägen und langer Einkaufsliste gut gerüstet ging unser Besucher an den Start. Als er sich der Erde nähert, ist er von sowiel Schönheit wirklich beeindruckt. Das „blaue Dorf“ zeigt sich in allen Schattierungen von Blau, unterbrochen von großen und kleinen weißen Flächen, die wie Federn das Dorf zart bedecken. Er vergißt bei diesem Naturschauspiel die gesamte Technik um ihn herum und auf seiner Einkaufsliste. Die harte Landung reißt ihn etwas abrupt aus seinen Träumen.

Wie ihm sein Vorgänger empfohlen hat, sucht er zunächst die idyllische Altstadt, hat aber Schwierigkeiten, die historischen Schätze in China zwischen all den Fabriken, Hochhäu-

sern und Baukränen zu finden. In Indien kommen erschwerend noch die vielen Computercenter hinzu. Vor der Betriebsamkeit dieser Ortsteile flieht unser Freund in die beschauliche „USA“, kommt aber über die erste mit Autos vollgestopfte Betonpiste nicht hinaus. Ihm ist auch die Lust vergangen weiterzugehen, weil ihn die Fabriken, Hochhäuser, Supermärkte, der Lärm und die Hektik abschrecken. Ihn zieht es „aufs Land“ nach „Japan“. Aber dort ist es noch lauter, noch mehr Hektik, noch mehr Autos und noch mehr Menschen. Er ist völlig verwirrt. Hat er sich alles falsch notiert? Hat sein Kollege gelogen? Wenigstens war ihm sein englischer Sprachcomputer eine große Hilfe, den er versehentlich statt des deutschen mitgenommen hatte. Denn im ganzen Dorf scheint man Englisch zu sprechen.

Auf dem Weg zur Universität wird die Landschaft jetzt wirklich idyllisch. Die Alpen, der Schwarzwald und der Rhein beeindruckten ihn sehr. Allerdings sehen die Menschen anders aus, als man sie ihm geschildert hatte: Viele Studenten und Professoren tragen Scheuklappen. Die Hände liegen eng an der Hose, und die Schultern sind hochgezogen. So brauchen sie am wenigsten Platz in den überfüllten Hörsälen, in denen vorne die Vorleser vorlesen. Mit den Scheuklappen bekommen die Studenten Einsicht: eine Sicht. Vor lauter Nachlesen des Vorgelesenen und Nachdenken über das, was andere vorgedacht haben, kommen die Studenten nicht zum eigenen Vordenen. Eigentlich sollten Hochschulen doch Kreativität, Erfindungsgeist, eigenständiges Denken, Arbeiten im Team und Gesamtzusammenhänge vermitteln – wie alles in dem kleinen blauen Dorf zusammenhängt! Auf seinem Planeten war es wenigstens so.

Was er hier sah, nannte man auf seinem Planeten Gleichschaltung, Dressur und Entmündigung. Eigentlich lieben doch die Menschen die Vielfalt und nicht die Einfalt. Wie er gehört hatte, werden alle Menschen als Uni-

kate geboren, vielleicht sterben aber viel zu viele als Kopien, denkt er im stillen. Die berühmten Professoren, die er sich aufgeschrieben hatte, waren leider alle schon tot. Aber ihre Tradition lebte weiter – als Namen von Universitäten und Straßen.

Das Deutsche Museum

Nun ging es endlich zum Einkaufen in den Ortsteil der Erfinder und Unternehmer: Deutschland. Wo einst die Garagenfirmen der Herren Daimler, Otto oder Siemens standen, war heute ein Museum, denn die wegweisenden deutschen Erfindungen sind fast alle 50 bis 100 Jahre alt. Im zweiten Flügel des Museums ist noch sehr, sehr viel Platz, denn hier stehen alle bahnbrechenden deutschen Erfindungen der letzten 50 Jahre.

Neben dem Museum sind die Reste des ehemals pulsierenden Marktplatzes zu sehen. Der Eintritt ist allerdings nur an 25 Prozent aller Wochenstunden gestattet, so befiehlt es das Ladenschlußgesetz. Die Warenbewacher, die sich selbst gern als Verkäufer bezeichnen, darf man im Gespräch nicht stören. „Sie kommen doch allein zurecht!“ hört er häufig. Besonders zuvorkommend mußte er sein, wenn er Dienstleistungen auf Antrag erhalten wollte, wie es bei vielen Behörden und Finanzdienstleistern noch üblich ist. Ein gesenktes Haupt des Kunden, eine sanfte Stimme und manchmal auch ein Kniefall erhöhen die Chancen auf die Geneh-

Die Arbeit kommt nicht „von oben“, vom Chef, sondern „von der Seite“, dem Kunden.

migung des Antrags. Als er es wagte, während des zweiten Frühstücks, bei der Diskussion der Fußballergebnisse oder bei der Geburtstagsfeier zu stören, war die Ablehnung sicher. Kein Wunder, daß der Marktplatz an Attraktivität eingebüßt hat. Heute spielen hier die Rentner Schach und genießen ihren Lebensabend.

P E R S P E K T I V E N

Der Zoo der Stä(e)lle

Von der rechten Seite des Marktplatzes kommt unser Freund direkt zum Zoo. Auf den Grundmauern klingender Firmennamen sind jetzt Pyramiden aus Käfigen errichtet, fein geordnete und gestapelte Kaninchenställe – streng nach Hierarchien. Und ganz oben strahlt in großer Leuchtschrift

Durch Richtlinien richten wir alle aus, damit ja keiner mehr was anrichtet.

das Firmenemblem. Alle Arbeiter und Angestellten sitzen in ihren Ställen wie in Ställen und verrichten die Handgriffe, auf die sie dressiert worden sind. Es gibt viele Wärter. Die haben ein Eckzimmer in der Pyramide. Sie teilen den Menschen morgens die Arbeit zu und kontrollieren abends die Resultate. Bei ihnen müssen sich die Menschen an- und abmelden, und sie nehmen den Menschen fast alle Entscheidungen ab. Deshalb gibt es auch so viele Manager. Überall stehen große Schilder „Verboten“, und lähmende Routine ist das übliche Organisationsprinzip. Als häufig benutzte Worte registriert er zuständig (ständig zu), genehmigen, abzeichnen, mitzeichnen und besonders häufig „Das geht nicht!“. Sogar Lachen ist in diesen Ställen verboten. Er denkt sich: Vielleicht könnten die Menschen in den Ställen eigentlich mehr entscheiden. Aber dann bräuchte man vielleicht weniger Manager, und viele Menschen könnten keine Karriere mehr machen. Unser Freund wird nachdenklich: Eigentlich ist es doch Diebstahl, einem Menschen über 18 Jahre seine Entscheidung abzunehmen. Er fragt sich dann auch, ob es vernünftig ist, den Menschen in eine Stelle zu zwingen, ihn wie eine arbeitsscheue, faule, unfähige und dumme Kreatur zu behandeln und auf diese Weise nur 20 bis 30 Prozent aller seiner fachlichen, sozialen und intuitiven Fähigkeiten zu nutzen. Er wundert sich, daß die emotionale Intelligenz sich hier überhaupt nicht entfalten darf.

Welch eine Vergeudung von Humanvermögen, denkt unser Freund. Aber auch Welch eine unerschlossene Quelle von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Know-how. Wenn man dies alles den Dorfbewohnern zugänglich machen würde, wenn all diese Ställe aufgeschlossen würden und all die Abteilungswände auf den Müll geworfen würden – Welch eine Steigerung des Bruttosozialprodukts wäre so denkbar. Welche Chancen zur Revitalisierung des Zoos und des Markts liegen in der Hand der Deutschen, denkt unser Freund.

Die „nach 17.00 Uhr“-Unternehmer

Und er hat Recht. Nach 17.00 Uhr öffnen sich die Ställe. Einige Menschen haben zwar Probleme, ihr Rückgrat wieder aufzurichten, aber die meisten beginnen jetzt, das zu unternehmen, was sie im Unternehmen nicht unternehmen durften. Sie werden Vorstand – im Kaninchenzüchterverein, im Tennisverein oder als Familienvorstand. Sie entscheiden jetzt wieder selbst und haben ihre eigene Personalverantwortung. Sie bauen Häuser. Sie erbringen sportliche, handwerkliche, künstlerische und intellektuelle Spitzenleistungen. Leistung macht jetzt richtig Spaß. Die Lust auf Leistung ist ja auch ein natürliches Lebensprinzip. Die Menschen bereisen nach 17.00 Uhr fremde Ortsteile. Sie essen italienisch, chinesisches, indisches, türkisches, koreanisches, argentinisches, jugoslawisches, französisches oder thailändisches. Sie lieben die Vielfalt, nicht die Einfachheit. In ihrem Urlaub reisen sie durch das gesamte Dorf. Sie lernen fremde Menschen und Kulturen kennen. Sie spüren, daß sie wirklich in einem Dorf leben, in unserem wunderschönen kleinen blauen Dorf. Reisen bildet – aber auch im eigenen Unternehmen! Reisen dient der Völkerverständigung – aber auch im eigenen Unternehmen! Reisen schafft und schärft den Blick für das Ganze und für die Zusammenhänge – aber auch im eigenen Unternehmen! Dort ist aber Jobrotation für die arbeitenden Men-

schen verboten. Ihre Chefs würden sie ja aus ihrem Machtbereich verlieren. Auf seinem Planeten haben sich Lehr- und Wanderjahre für die Arbeiter bewährt. Denn Reisen bildet!

Mit großem Bedauern sieht er, wie die Menschen im Morgengrauen wieder in ihre Ställe schleichen. Einer wurde an der Pforte wieder zurückgepöfiften. Er hatte vergessen, sein Gehirn und seine Personalverantwortung an seinen Chef abzugeben. Er wollte selbst denken, selbst entscheiden und für seine Kunden selbstverantwortlich etwas unternehmen, damit der Kunde von ihm und seiner Firma begeistert ist. Dieser Mensch hatte nämlich entdeckt, daß der Kunde der wirkliche Arbeit-Geber ist. Der gibt die Arbeit (oder auch nicht). Die Arbeit kommt nicht „von oben“, vom Chef, sondern „von der Seite“, dem Kunden. Dieses kleine Geheimnis allen wirtschaftlichen Handelns hatte der Mensch neu entdeckt. Das wurde ihm allerdings beinahe zum Verhängnis. Dann wäre er seinen Stall, seine Stelle losgeworden. Aber vielleicht wäre das die Chance seines Lebens, mit seinem kleinen Geheimnis erfolgreich zu sein. Dann könnte er etwas unternehmen, so wie er es nach 17.00 Uhr schon immer gemacht hat. In den Stall-Pyramiden im Zoo achten viel zu viele Wärter, Pförtner und Dompteure darauf, daß die Menschen sich nicht entfalten und entwickeln. Denn dann würden die Bewacher ja nicht mehr gebraucht.

Unser Freund fragt in dem Zoo einen Menschen, der morgens in seinen Stall klettert: „Warum gehen Sie

Nur wer das Ganze erfährt, versteht auch die Details.

denn da wieder rein, obwohl Sie Ihr Rückgrat so verbiegen müssen?“ – „Es ist sicher in dem Käfig, und ich brauche mich nicht so anzustrengen. Denn schließlich lebe ich nicht, um zu arbeiten, sondern arbeite, um zu leben – nach Feierabend.“

P E R S P E K T I V E N

Dann fragt er den Manager: „Warum bezahlen Sie den Menschen denn 100 Prozent und lassen ihn aber nur 30 Prozent seiner Fähigkeiten im Unternehmen nutzen?“ „Der alte Arbeitsablauf verlangte das so. Wir haben allerdings auch gemerkt, daß das zu teuer ist. Der Mann bekommt nächsten Monat seine Entlassung. Wir machen jetzt Lean Management!“

Manager, die in der Manege managen

Unser Freund will dem Geheimnis des Zoos auf den Grund gehen. Er macht eine Umfrage bei den Stelleninhabern, ob sie nicht lieber in der freien Wildbahn leben möchten, ohne Stellengitter, ohne Abteilungswände und ohne Richtlinien, die ihre Entfaltung behindern. Die Antwort war überraschend: Fast alle wollten aus ihrem Käfig heraus. Allerdings unter einer Bedingung: Die regelmäßige Fütterung müßte beibehalten werden. Er fragt auch die Gewerkschaften, Arbeitgeber und Politiker: „Warum bauen Sie eigentlich diese Pyramiden aus Stellen? Macht das nicht das Unternehmen zu starr und unbeweglich? Verlieren dadurch nicht die Menschen, das eigentliche Vermögen des Unternehmens, an Bedeutung? Ist das Vermögen nicht das, was die Menschen vermögen? Ich empfinde, daß viele Unternehmen zu einem Jahrmarkt der Eitelkeiten verkommen sind, und der Kunde zu einem Störfaktor geworden ist.“

„Aber jetzt ist alles sicher. Wir schützen die Menschen vor den anderen Dorfbewohnern und besonders vor den Kunden. Die Abläufe sind absolut sicher, sie sind gut kontrolliert, protokolliert und nach ISO 9000 zertifiziert. Durch Richtlinien richten wir alle aus, damit ja keiner mehr etwas anrichtet. Jetzt sind wir sicher, daß nichts mehr passiert. Und wir sind sicher, daß uns nichts mehr passiert, und daß wir als Funktionäre in diesem System eine Existenzberechtigung haben.“

„Jetzt richtet zwar keiner mehr etwas an, aber es richtet auch keiner mehr etwas aus. Wie sollen denn die Menschen in ihren Stellen wachsen und fit werden für ihre Kunden und für das Leben außerhalb des Zoos?!“ Das ist nicht unser Problem. Wenn die Menschen zu teuer sind, verlagern wir einfach die Produktion zwei Straßen weiter: Auch dabei schützen wir die Menschen, denn wir achten

In der Natur ist nichts gerade – aber alles gerade richtig. In der Natur ist nichts gleich – aber alles im Gleichgewicht. In der Natur ist nichts angeordnet – aber alles in Ordnung.

darauf, daß sie sozialverträglich abgebaut werden. So herrscht in unserem Reich Ordnung, Disziplin und Sicherheit.“

Unser Freund beobachtet einen Manager bei der Arbeit, wie er junge Menschen in das Unternehmen einweist:

- Stoppen an der Richtlinie
- Hürdenlauf durch die Abteilungen
- Balancieren auf der Kante eines Rundschreibens
- Verneigung vor dem oberen Management
- Kriechen durch den Dschungel des Organisationshandbuchs und der ungeschriebenen Regeln

Er fragt den Mitarbeiter: „Warum machen sie all diese Kunststücke?! – „Ja, das steht in meiner Stellenbeschreibung.“ – „Bezahlen das alles Ihre Kunden?“ – „Ich weiß nicht. Mein Chef gibt mir das Gehalt. Wenn ich es besonders gut mache, bekomme ich vielleicht eine Gehaltserhöhung.“

Dann fragt er den Manager: „Woher bekommen Sie denn das Geld für ihre Mitarbeiter?“ – „Dafür gibt es ein Budget. Wenn das nicht reicht, erhöhen wir die Eintrittspreise in den Zoo. Wir sind nämlich der beste Zoo und der beste Zirkus in dem Dorf mit

P E R S P E K T I V E N

den Arbeitern, die die besten Papier-Kunststücke beherrschen. Dafür bezahlen die Kunden hohe Eintrittspreise.“ „Und wenn keiner kommt?“ – „Dann erlassen wir eben Gesetze, um sie zu uns zu zwingen.“

Das war zuviel für unseren Freund. Er schüttelt den Kopf, schaut auf die Einkaufsliste und setzt sich in ein römisches Internet-Cafe in der Altstadt. Er packt seinen Laptop aus und startet das Einkaufssurfen im Internet:

- 3 BMW, „Made in USA“,
- 3 Mercedes, „Made in Frankreich“,
- 5 VW, „Made in Spanien“,
- 10 Videoplayer, „Made in Korea“,
- 50 Adidas-Schuhe, „Made in Taiwan“, ...

Die deutsche Hoffnung: Die Kraftzwerge

In letzter Sekunde entdeckt er schräg hinter dem Zoo, etwas verdeckt durch die Stall-Pyramiden, doch noch einige der berühmten Garagenfirmen: den sogenannten Mittelstand, die Kraftzwerge in Deutschland. Bei ihnen sah er keine Ställe. Unentdeckt von den Funktiniären der Gewerkschaft und der Verbände dürfen hier die Menschen viel selbst entscheiden. Sie dürfen ihre „nach 17.00 Uhr-Fähigkeiten“ schon vor 17.00 Uhr einbringen. Üblich sind Fitness-Programme und Gehirn-Jogging: Teamarbeit, Jobrotation, Projektgruppen und Qualifizierungsprogramme, damit die Menschen bei den schnellen Veränderungszyklen nicht auf der Strecke bleiben. Der Manager agiert hier wie ein Coach beim Fußball. Er fordert und fördert, macht Mut und nimmt Ängste, zeigt Perspektiven und gibt Orientierung im stetigen Wandel. Hier dürfen die Menschen miteinander reden und sogar mit den anderen Dorfbewohnern. Und hier ist sogar Lachen erlaubt. Die Menschen haben (meistens) Spaß bei der Arbeit. Sie kennen den Sinn ihres Tuns und häufig auch persönlich die Kunden. Sie überblicken die Gesamtzusammenhänge und die Ab-

läufe quer durch die gesamte Firma. Denn nur wer das Ganze erfäßt, versteht auch die Details. Die Chance, etwas Sinnvolles und Wertvolles zu leisten, macht die Menschen abends stolz, wenn sie erhobenen Hauptes nach Hause gehen: Ihr Kunde braucht sie!

Die gesamte Firma arbeitet wie eine Dorfgemeinschaft, sozusagen mit verschiedenen „Handwerksbetrieben“ in einem Gesamtunternehmen. Unser Freund vergleicht das mit einem lebendigen Organismus, in dem die verschiedenen Organe im Gesamtzusammenhang ihre Leistung erbringen. Auf Impulse von außen, von Kunden oder Wettbewerbern, reagiert dieser Organismus sofort: weil alles zusammenhängt und nicht bürokratisch zerlegt und gelähmt wird.

Seine Zeit geht zu Ende. Er bezahlt seinen Espresso und geht. Auf dem Platz vor dem Zoo sieht er lachende Kinder spielen. Mit leuchtenden Augen bauen sie an einem kleinen neuen Dorf. Kinder aus allen Teilen des Dorfs spielen zusammen, reden zusammen, bauen zusammen und lachen zusammen. Auch einige Erwachsene, die aus den Stellen ausgebrochen sind, machen fleißig mit. Ab und zu rennen sie zu den Garagenfirmen und holen sich Tips. Alles ist etwas chaotisch, lebendig und in dauernder Bewegung – einfach natürlich wie das ganze blaue Dorf:

- In der Natur ist nichts gerade – aber alles gerade richtig.
- In der Natur ist nichts gleich – aber alles im Gleichgewicht.
- In der Natur ist nichts angeordnet – aber alles in Ordnung.

Plötzlich beobachtet unser Freund, wie auch aus dem Zoo die Kinder klettern. Die Stäbe sind nicht eng genug, um sie aufzuhalten. Freudig werden sie von den anderen empfangen. Jetzt sind auch sie entfesselt, jetzt entwickeln auch sie sich und entpuppen ihre natürliche Kreativität. Jetzt entfalten sie sich wie Schmetterlinge.

Unser Freund fliegt nach erfüllter Mission zurück. Er hat viel erledigt und viel erfahren. Er sieht, wie die Erde immer kleiner wird: unser kleines blaues Dorf. „Die Erde ist schon ein phantastisches Dorf, sehr lebendig, voll mit pulsierendem Leben. Es hat sich aber viel geändert in den letzten 100 Jahren. Ich muß das alles meinen Kollegen erklären. Und es wird sich noch viel ändern. Alles ist in Bewegung, wie die Wolkenbilder auf dem Globus. Die Kinder sind wirklich phantastisch!“ – In seiner Tasche spielte er noch mit der zerknüllten Eintrittskarte für den Zoo. □

ZUSAMMENFASSUNG

Was würde der Besucher eines fremden Sterns empfinden, wenn er „unser kleines blaues Dorf“ besuchte und die Prinzipien von Organisation und Management studierte? – Arbeiter und Angestellte in Käfigpyramiden, von Wärtern dressiert und in strenger Hierarchie gehalten? Wo sind die Unternehmer, die etwas unternehmen, wo die Menschen, die das Ganze überschauen und von Kunden gebraucht werden? – Einen Hoffnungsschimmer zeigt das Bild auf, in dem lachende Kinder ein kleines neues Dorf bauen, etwas chaotisch, lebendig und in dauernder Bewegung, ganz so wie das Vorbild Natur.