

NIE MEHR FIRMA SPIELEN

**10 PRINZIPIEN
FÜR FLOW-
ZUSAMMENARBEIT**



10 Prinzipien

damit «Firma Spielen» jetzt gestoppt wird.

GEMEINSAM!

10

RADIKALE PRIORISIERUNG

12

WIR HABEN ZEIT

14

MIT DENEN, DIE WOLLEN

16

HALLO, LIEBE KONFLIKTE!

18

Was meint ihr mit
«Firma spielen»?!

4

Was können wir statt
«Firma spielen» tun?

6

Menschen gemeinsam unterwegs

8

DEM PURPOSE FOLGEN

11

PING-PONG MIT DER REALITÄT

13

SCHRITT FÜR SCHRITT

15

IM GLEICHEN BOOT

17

REDEN IST NICHT MACHEN

19

Wege zu radikalem Systemdesign

20

über Nadja & Laurent
und ihren Gesellschafts-Purpose

22

**Woran merkst du,
ob es funktioniert?**

24

Was meint ihr mit «Firma spielen»?!

«Firma spielen» heisst, **Arbeit zu imitieren**, statt sie wirklich zu tun. Und Dinge zu machen, die alle für normal oder nötig halten, ohne sie je zu hinterfragen.

Es sieht aus wie Arbeit und fühlt sich an wie Arbeit, ist aber weder produktiv noch effizient.

«Firma spielen» kostet viel Geld, Energie und Zeit, weil es die Menschen ständig von dem ablenkt, was die Organisation, die Projekte und die Menschen darin wirklich weiterbringen würde.

Die Liste der Dinge, die Menschen jeden Tag tun und die man «Firma spielen» nennen könnte, ist lang. Hier nur ein paar Beispiele:

Kult der Beschäftigt-Seins: Von einer Sitzung zur nächsten rennen, in 17 Projekten stecken, keine Zeit, um gründlich nachzudenken, und damit alles und alle ausbremsen.

«Bin den ganzen Tag in Sitzungen. Schau's mir heute Abend an und melde mich asap.»

«Der nächste freie Termin, an dem alle können, ist in 10 Wochen. Maximal 1 Stunde!»

«Professionalitis»: So tun, als würden Menschen wie Maschinen funktionieren. Menschliche Eigenheiten im Namen der «Professionalität» kontrollieren und von ihnen verlangen, ihre Authentizität zu verstecken.

«Sei doch nicht immer so direkt.»

«Lach bitte weniger in Sitzungen.»

«Steh deinen Mann!»

Machtspiele: Alles wird zur Taktik, zur Strategie, zum Spielzug, um andere zu manipulieren und selbst weiterzukommen.

«Wir haben entschieden. Wie sorgen wir jetzt dafür, dass sie sich einbezogen fühlen?»

«Wie bringen wir das in die Geschäftsleitung, damit sie denkt, es sei ihre Idee?»

Angst: Einschätzungen, Herausforderungen und Probleme für sich behalten, um den Konsequenzen aus dem Weg zu gehen.

«Das funktioniert garantiert nicht. Aber der Verwaltungsrat will es, also machen wir es.»

«Ich komme in meinem Projekt nicht weiter. Aber ich bringe das nicht in die Teamsitzung. Das würde schlecht aussehen.»

Flache Hierarchie spielen: Du sollst initiativ sein, Risiken eingehen, Entscheidungen treffen, und du weißt: die Mächtigen werden dich bestrafen, wenn du es tatsächlich tust.

«Ich will, dass alle proaktiv unternehmerisch denken und Risiken eingehen.»

«Diese Firma ist wie eine Familie»

«Kit hat ohne meine Erlaubnis mit jemandem aus einer anderen Abteilung gesprochen. Wir müssen ihr kündigen!»

Allem ausweichen: Andere sind anstrengend, also möglichst wenig Kontakt. Oder noch besser: einfach mit der KI reden.

«Menschen sind so anstrengend. Claude versteht mich einfach!»

«Max hat in der Sitzung letzte Woche meine Idee kritisiert. Ich glaube, er hasst die Gen Z. Ich bitte HR um eine Versetzung.»

Einzelkämpfertum: Nur die eigene Arbeit, nur die eigene Karriere, nur der eigene Erfolg. Beschäftigt tun und Zusammenarbeit in Sitzungen nur vortäuschen.

«Mit anderen zu arbeiten lenkt mich von dem ab, was für meinen Jahresbonus wichtig ist.»

«Die haue ich mit meiner 80-seitigen PowerPoint-Präsentation weg.»

«Das ist nicht mein Job.»

*In deiner Organisation:
Wo beobachtest du «Firma spielen»? Wann spielst du selbst Firma oder machst mit?*

Was können wir statt «Firma spielen» tun?

Das Gegenmittel gegen «Firma spielen» ist **Flow-Zusammenarbeit**.

Flow-Zusammenarbeit heisst, viel, viel mehr **gemeinsam** zu machen (fast nichts allein). Das führt zu ständiger Synchronisierung und einem starken Teamgeist. Wer auf Flow setzt, arbeitet effizienter und zufriedener. Wer **aufs Tun statt aufs Reden** setzt, erreicht Ziele viel schneller.

Die Kraft der Flow-Zusammenarbeit:
Projekte und Aufgaben fliessen, das Team und alle im Team erleben Flow, die ganze Organisation ist gemeinsam im Flow.

*Du kennst das **Flow-Erlebns**:
Du hast Klarheit und Fokus, du fühlst
dich grossartig, die Dinge gelingen fast
müheless, spielerisch und leicht.*

Typische Erfahrungen in einer Organisation mit Flow-Zusammenarbeit:

Alle arbeiten wie eine Einheit und spielen einander Bälle zu. Alle fühlen sich für das Ganze verantwortlich. Schuldzuweisungen und Fingerzeigen sind abwesend.

Alle achten darauf, wie viel Energie in Aufgaben fließt. Die Organisation ist im Energiesparmodus und super effizient.

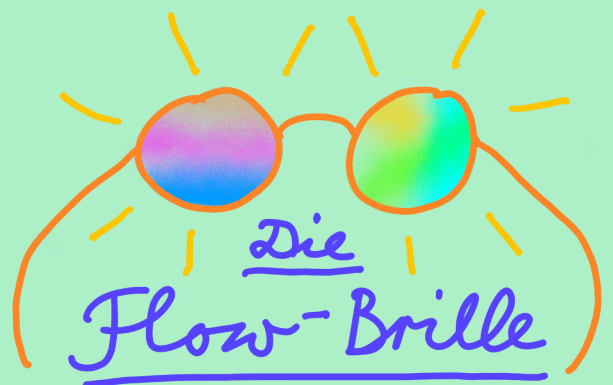
Alle sind auf allen Ebenen mit der sich ständig verändernden Realität verbunden: Welt, Kund:innen, Organisation, Team, ich selbst.

Auf allen Ebenen laufen nur eine oder sehr wenige Aufgaben und Projekte gleichzeitig. Die ganze Organisation arbeitet an denselben strategischen Prioritäten.

Alle fühlen sich sicher und wohl genug, um sich verletzlich zu zeigen, Fragen zu stellen, Zweifel zu äussern und Hilfe zu holen.

Wenn die Dinge unscharf oder unklar geworden sind, schaffen Teams für sich Klarheit, wie sie gemeinsam mit dieser Realität umgehen.

Alle arbeiten auf Augenhöhe mit allen anderen. Hierarchien stehen nicht im Weg. Alle tragen bei, was immer sie können.



Setz deine Flow-Brille auf: Du siehst sofort, wo der Flow stockt. Die Frage **«Wie bringen wir das in den Flow?»** wirkt Wunder und bewahrt dich vor «Firma spielen».

Menschen gemeinsam unterwegs

Wenn wir sagen «Schluss mit Firma spielen», stellen wir den Menschen in den Mittelpunkt. Schliesslich sind es Menschen, die in Organisationen zusammenarbeiten und gemeinsam Verantwortung für den Purpose übernehmen.

Menschen sind keine Rädchen in einer Maschine. Sie sind für Gemeinschaft gemacht, nicht für Trennung.

Menschen gehen mit Komplexität um, indem sie experimentieren und im Dialog bleiben.

Egal wie verwirrend die Welt oder die Situation ist: Menschen finden Lösungen, wenn sie zusammenarbeiten. Und niemand ist allein.

Menschliche Intelligenz ist etwas anderes als künstliche Intelligenz.

Intuition und Dinge, die sich nicht messen oder erklären lassen, sind menschliche Superkräfte.

Wenn Menschen in Verbindung stehen, können sie fast jedes Problem lösen.

Darum ist es zentral für den Erfolg, auf das Miteinander zu achten, die Verbindung zwischen Menschen zu stärken und typische menschliche Herausforderungen wie Konflikte, Emotionen, Authentizität und Sicherheitsbedürfnisse willkommen zu heissen.

Wenn Menschen sich auf menschlicher Ebene begegnen, wirklich zusammenarbeiten, Probleme und Konflikte gemeinsam angehen und einander unterstützen, hat es das Virus «Firma spielen» schwerer, sich auszubreiten.

Jede Person steht in jedem Moment an einem anderen Punkt der Reise, versteht die Dinge anders und hat eine andere Motivation.

Das Wichtigste ist, der Realität zu begegnen und gemeinsam unterwegs zu sein.

So entsteht eine unaufhaltsame Kraft, eine Kultur des Miteinanders und der gegenseitigen Unterstützung.

*Wenn du dich mit anderen triffst:
Redet ihr nur über die Arbeit, und
danach macht sie jede:r für sich?
Oder erledigt ihr die Dinge
wirklich gemeinsam?*

Prinzip

GEMEINSAM!

Wenn ihr in allem, was ihr tut, echtes
Miteinander pflegt: gemeinsam gestalten,
denken, entscheiden, tun und reflektieren.
Allein arbeiten ist die Ausnahme.

**Das führt zu Vertrauen, Lernen,
Zugehörigkeit, Verständnis, Wachstum und
dazu, dass alle Fähigkeiten und Perspektiven
einfließen. Und zu besseren Ergebnissen.**

Firma spielen

Alle arbeiten getrennt.
Viele Missverständnisse.
Viele E-Mails und Sitzungen.

Flow-Zusammenarbeit

Alle arbeiten zusammen.
Alle auf dem gleichen Stand.
Weniger E-Mails und Sitzungen.
Superschnell.

In deinem Team und deiner Organisation: Wird nach den Vorlieben einer Führungsperson entschieden? Oder auf Grund eines Purpose, den alle kennen?

Prinzip

DEM PURPOSE FOLGEN

Wenn Teams und Organisationen einen klaren Purpose haben, ihm folgen wie einem Nordstern und sich auf mutiges Handeln in seine Richtung konzentrieren.

Das schafft einen klaren Fokus, vereinfacht Entscheidungen und macht Platz für Kreativität.

Firma spielen

Nur wenige Leute entscheiden.
Alle handeln und entscheiden
auf Grund unterschiedlicher
Annahmen.

Flow-Zusammenarbeit

Klarer Purpose und Fokus für
alle. Alle ziehen am gleichen
Strick. Alle tragen bei und
treffen Entscheidungen.

In deiner Organisation: Sind die obersten Prioritäten allen klar? Wird vieles zurückgestellt, damit die Prioritäten die volle Energie bekommen?

Prinzip

RADIKALE PRIORISIERUNG

Wenn Prioritäten in der ganzen Organisation im Dialog geklärt werden und alle jederzeit wissen, was am wichtigsten ist, was die Kapazität zulässt und was zurückgestellt werden muss.

Das bringt mehr Flow in Projekte und Arbeit, schnellere und stimmigere Ergebnisse und mehr Freude an der Arbeit für alle.

Firma spielen

Endlose To-do-Listen,
alles hat höchste Priorität.
Dutzende Projekte gleichzeitig
– und alle stecken fest.

Flow-Zusammenarbeit

Alle wissen, welche wenigen
Dinge diese Woche zählen,
konzentrieren sich nur darauf
und erledigen sie gemeinsam.

*Wann hast du das letzte Mal
etwas ausprobiert, ohne die
leiseste Ahnung, wie es
herauskommt?*

Prinzip

PING-PONG MIT DER REALITÄT

Wenn alle ständig kleine, spielerische Experimente machen, weil niemand wissen kann, was funktioniert, bevor man es testet. Etwas ausprobieren, schauen, wie die Realität antwortet, anpassen, nochmals versuchen.

Das führt zu schnellerem Feedback, zu besserer Anpassung an die Realität und zu einer schnelleren und erfolgreicherer Umsetzung.

Firma spielen

Monatelanges Planen und Umplanen, Sitzung um Sitzung, kein Feedback von der Realität.

Flow-Zusammenarbeit

Sofortiges Feedback und Hinweise darauf, was sich ändern oder verbessern lässt.

*Etwas Wichtiges taucht auf:
Findest du diese Woche zwei
Stunden mit den richtigen
Leuten? Oder sind alle Agenden
auf Wochen hinaus voll?*

Prinzip

WIR HABEN ZEIT

Wenn alle dafür sorgen, dass es Zeit gibt und nicht alle ständig beschäftigt sind. Wenn es feste Zeiten und Räume für verschiedene Arten von Arbeit und Austausch gibt. Wenn alle Zeit haben für das, was jetzt wichtig ist.

Das schafft Raum zum Durchatmen, Nachdenken, tieferem Verständnis und Aktion, um rasch auf Neues zu reagieren und bessere Ergebnisse zu erzielen, die näher am Purpose und an den Kund*innen sind.

Firma spielen

Geschäftigkeit, volle Agenden, keine Chance, sich bald zu treffen, wenn etwas Neues Aufmerksamkeit braucht.

Flow-Zusammenarbeit

Ruhige, konzentrierte Atmosphäre. Die Leute haben Zeit zum Arbeiten und um neue Informationen aufzunehmen.

*In deiner Organisation:
Kommen Projekte jede Woche
voran und sind in wenigen
Monaten fertig? Oder kommen sie
kaum vom Fleck?*

Prinzip

SCHRITT FÜR SCHRITT

Wenn die Energie in den nächsten Schritt fließt statt in detaillierte Pläne. Wenn du nur grob skizzierst, was als Nächstes kommt, gerade genug Klarheit schaffst, um loszulegen, und machbare Häppchen definierst.

Das schafft Raum für Kreativität und schnelle Ergebnisse, die sich testen und anpassen lassen. Und du musst nicht zurückbuchstabieren, wenn das Feedback Änderungen verlangt.

Firma spielen

**Endloses Planen und Diskutieren.
Alles wird komplex, langsam und überfordernd.**

Flow-Zusammenarbeit

Weniger reden, mehr machen und ausprobieren. Ein klarer nächster Schritt: Alles wird machbar, schnell und kreativ.

Verbringst du mehr Zeit damit, Menschen zu stärken, die Neues ausprobieren wollen? Oder steckst du mehr Zeit und Energie in die, die nicht vorwärts wollen?

Prinzip

MIT DENEN, DIE WOLLEN

Wenn du mit denen arbeitest, die für die Veränderung bereit sind, statt dich darauf zu konzentrieren, die Gegner:innen zu überzeugen.

Das bringt Bewegung und Flow. Die Zögernden bekommen mehr Zeit, zu beobachten und dazuzustossen, und die, die vorwärts wollen, werden nicht ausgebremst.

Firma spielen

Die ganze Energie fließt ins Überzeugen der Skeptiker*innen.

Flow-Zusammenarbeit

Die Organisation kommt mit Energie und Freude voran.

*Wenn etwas schiefgeht:
Übernimmt das Team gemeinsam
Verantwortung? Oder führt es zu
Schulduweisungen, Fingerzeigen
und Isolation?*

Prinzip

IM GLEICHEN BOOT

Wenn allen das Ganze am Herzen liegt, wenn alle es verstehen, sich dafür verantwortlich fühlen und ganz selbstverständlich handeln. Wenn alle einander unterstützen.

Das schafft eine Kultur der gemeinsamen Verantwortung und mehr Flow, weil alle Unterstützung bekommen und sich sicher fühlen.

Firma spielen

Jede Person ist allein und für ihren eigenen Kram verantwortlich.

Flow-Zusammenarbeit

Alle tragen gemeinsam Verantwortung und helfen einander.

*Wo du arbeitest: Werden Konflikte
als gefährlich gemieden?
Oder hört man einander zu und
wird gemeinsam kreativ?*

Prinzip

HALLO, LIEBE KONFLIKTE!

Wenn Konflikte als hilfreiche Information gesehen werden: darüber, was Menschen wichtig ist und was noch nicht berücksichtigt wurde. Wenn es normal ist, den Beteiligten neugierig zuzuhören, statt auf Distanz zu gehen.

Das führt zu Verständnis, Verbindung und Kreativität. All das braucht es für mehr Flow und mehr Effizienz.

Firma spielen

Konflikte werden vermieden,
bis sie explodieren oder Leute
die Organisation verlassen.

Flow-Zusammenarbeit

Spannungen und Konflikte
werden ohne Angst
angesprochen, und die
Menschen bleiben verbunden.

*In deinen letzten fünf Sitzungen:
Wurde mehr gemacht oder mehr
übers Machen geredet?*

Prinzip

REDEN IST NICHT MACHEN

Wenn alle wissen, dass die eigentliche Arbeit nicht in Sitzungen, Dokumenten, Berichten oder Präsentationen passiert, sondern beim Umsetzen, Testen und Verbessern. Wenn Menschen jeden Tag vom Reden ins Tun kommen und nicht erst nach langen Planungs- und Bewilligungsrunden.

Das führt zu Ergebnissen, Feedback in Echtzeit, mehr Wirkung und schnellerer Anpassung.

Firma spielen

Endlose Sitzungen und Gespräche, bevor die Leute tatsächlich an die Arbeit gehen.

Flow-Zusammenarbeit

Sobald die Dinge klar genug sind, legen alle los und setzen um.

Wege zu radikalem Systemdesign

Du willst Veränderung?

Du willst aufhören, «Firma zu spielen», Flow-Zusammenarbeit erleben und die Prinzipien leben?

Fang da an, wo du gerade stehst: bei dir, bei deinem Team, bei deinen Projekten.

Und **erzähl anderen davon**, von deinen Beobachtungen, Experimenten und Fehlschlägen. Das inspiriert andere, und du bleibst nicht lange allein.

Rechne mit Gegenwind. Sobald etwas wirklich funktioniert, fühlen sich alle bedroht, auch du. Klingt irrational, gehört aber zu jeder grossen Veränderung.

***Warte nicht.** Auf niemanden. Du musst nicht die CEO oder den Verwaltungsrat von der Revolution überzeugen, die die Firma retten wird. Das dauert ewig, und nichts ändert sich.*

Du leitest eine Firma, ein Gründungsteam oder eine Abteilung? Dann kannst du grösser anfangen, mit Disruption oder Systemtrennung.

Grosse Disruption Eine grosse Disruption im ganzen Unternehmen, etwa ein wöchentlicher sitzungsfreier Tag oder ein «Get-it-done-Day», zwingt alle sofort, sich neu zu verbinden und sich an das anzupassen, was heute gebraucht wird.

Einfach, schnell, effizient!

Ein Projekt machen Starte innerhalb der Organisation ein Projekt mit eigenen Regeln, das sein System, seine Prozesse und Regeln selbst entwickeln kann, ausgerichtet am Purpose und an seinen Bedürfnissen, damit es in den Flow kommt. Ein unterstützendes Team aus der Leitung steht hinter dem Team, wenn es mit dem vorherrschenden System zusammenstösst. Variante: Ein **Team** oder eine **Abteilung** baut sich neu auf und nutzt die Flow-Prinzipien voll.

Projekt: Einfach aufzusetzen, gut zum Lernen

Dialyse Tausche die Kultur nach und nach aus, so wie die Dialyse das Blut filtert: Frag, wer Dinge auf eine neue Art machen will, und lass diese Leute das getrennt von der dominierenden Struktur aufbauen. Weil sie kleiner sind, können sie leichter lernen, sich anpassen und ein neues Flow-System schaffen. Wenn es funktioniert und Spass macht, frag, wer dazukommen will. Der kleinere Teil wächst organisch.

Ein sicherer Weg für grosse Firmen

Langsame, stetige Transformation gemeinsam mit allen

Verändere die ganze Organisation Schritt für Schritt, indem du alle zum Experimentieren ermutigst und das System nach und nach anpasst.

Braucht viel Energie und Zeit, und das Ende wirst du wahrscheinlich nicht mehr miterleben. Aber es ist definitiv ein Weg.

Auf der grünen Wiese bauen Fang neu an, wenn du eine neue Organisation aufbaust. So hast du die Chance, alles so einzurichten, dass die Prinzipien anwendbar werden. Variante für grosse Organisationen: **Spin-off**: Gründe eine neue, dauerhafte Einheit ausserhalb der Organisation und lerne von ihr.

Klingt cool und macht Spass. Aber bedenke: Alle bringen ihren eigenen Rucksack an alter Kultur aus früheren Arbeitsstellen mit.

Fragen? Überraschung! Jede Karte könnte ein ganzes Buch füllen! Das hier sind kurze Anregungen für dich. Wenn du darüber reden möchtest, schreib uns! Wir lieben Ping-Pong.
hello@flow-collaboration.com

Wer wir sind

und warum uns das am Herzen liegt

Wir sind Nadja und Laurent. Wir bauen seit 35 Jahren Zusammenarbeit in ganz unterschiedlichen Umfeldern auf: in Startups, Communities, Vereinen, Stiftungen, Freundeskreisen, Ad-hoc-Teams, Konzernen und unter uns beiden.

Überall begegnen wir dem Virus «Firma spielen». Es tötet den Flow und die Freude am Gestalten.

Wir glauben, dass Menschen für Zusammenarbeit und Verbindung gemacht sind. – Warum ist das über das Büro hinaus wichtig? Weil die Art, wie wir arbeiten, die Welt prägt, in der wir leben.

Möchtest du dich mit uns zusammentun?
Melde dich! hello@flow-collaboration.com

«Wir entdecken das Wissen von Flow-Zusammenarbeit und machen es für alle zugänglich.»

Wir unterstützen Menschen, Teams und Organisationen dabei, ihren Purpose zu finden und zu verfolgen.»

Purpose von Nadja & Laurent



In unserer Gesellschaft können alle ein gutes Leben leben und sich entfalten.

keine Ausnahmen!

unserer: Wir bauen diese Gesellschaft gemeinsam, und bauen sie immer wieder neu. Sie gehört uns allen. Was wir gestalten, ist von den Bedürfnissen aller geprägt. Alles trägt zum Einzelnen und zum Ganzen bei. Wir teilen Schweres und Leichtes, Risiko und Wohlstand.

Gesellschaft sind wir alle, verbunden und interdependent, wir sitzen alle im gleichen Boot. Ein lebendiger Organismus aus Menschen, Tieren und Natur, die füreinander und für künftige Generationen sorgen.

alle – keine Ausnahmen! Alle heisst jeder Mensch, vom Neugeborenen bis zu den Ältesten, mit gleichen Rechten und gleichem Zugang zu Macht.

können: Wir sind selbstbestimmt, unterstützt und willkommen, so wie wir sind. Alle unsere Bedürfnisse werden wirklich ernst genommen.

leben heisst frei, sicher, gesund, gut genährt, ermutigt und verbunden zu leben. Nicht nur irgendwie durch den Tag zu kommen.

Ein **gutes** Leben heisst, mehr als genug zu haben: Zugang zu den Ressourcen, die wir brauchen, Raum, um in Fülle zu leben, und Zeit, das Lebendige wirklich zu geniessen.

Leben: Wir leben eingebettet in die Gesellschaft – niemand bleibt allein. Wir sind alle auf einer lebenslangen Reise des Ausprobierens, Scheiterns, Lernens und Feierns – mit unendlich vielen Chancen und echtem Miteinander.

sich entfalten heisst, in das hineinzuwachsen, wer wir wirklich sind, im eigenen Tempo, mit dem, was wir einbringen und beitragen wollen. Wir leben unsere Talente, unsere Interessen, unseren Purpose.

Was auch immer wir tun, wir fragen uns:
«Hilft es allen, sich zu entfalten?»

Woran merkst du, ob es wirklich funktioniert?

Achte auf das hier:



MACHT ES SPASS?

10

«Es hat riesig Spass gemacht,
zusammen zu arbeiten heute!»

1

«einen weiteren Tag überlebt»

Ein deutliches Zeichen, dass ihr nicht «Firma spielt»:
Die Leute **sagen, dass sich die Arbeit sinnvoll anfühlt und Spass macht**. Und zwar nicht «Pizza-Friday-Spass», sondern Spass, der mit dem Purpose verbunden ist.

Fragen kannst du das nicht, doch du hörst vielleicht «*Das war intensiv, hat aber Spass gemacht!*» Da passiert Flow-Zusammenarbeit, vielleicht nur für einen Moment, in einem Treffen oder Projekt. Grosse Veränderung beginnt klein. Beachte diese Momente und hilf ihnen, zu wachsen.



Der QR code zu **allem** und ein bisschen mehr! :-)

- Buche 30 Minuten mit uns (gratis)
- Schreibe uns ein E-Mail
- Abonniere den Flow-Newsletter
- Besuche unsere Webseite (mit Flow-Methoden)
- Bestelle das Buch (mit 10 Werkzeugen)

linktr.ee/flow_collaboration

