

Eberhard von Rundstedt

Ein Credo für Veränderung



Mit diesem Büchlein danke ich
unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
unseren Kunden und Klienten
für ihr Vertrauen und ihre Treue.

Ich widme es allen Menschen, die Veränderung wagen.





Eberhard von Rundstedt

Ein Credo für Veränderung

Aufgezeichnet von Dr. Anne Kitsch



Einen Point de Vue schaffen

Alles bei von Rundstedt dreht sich um Veränderung. Beim Durchblättern dieses Büchleins mag man sich fragen: Was hat das mit antiken Schränken zu tun? Gerade sie sind doch nicht leicht zu verrücken und ihre mächtige Präsenz lässt weniger an Wandlung als an Beständigkeit denken. Wir sehen hier Schränke aus verschiedenen Blickwinkeln: geöffnete und geschlossene Schränke, schlanke und kompakte, reich verzierte und schlichte. Wir sehen verschiedene Hölzer, Gesamtaufnahmen und Details. Alle Schränke haben gemeinsam, dass sie alt sind und nicht aus unserer Zeit stammen. Betrachte ich die Schränke auf den Fotografien, dann sehe ich deutliche Gebrauchsspuren an ihrem Holz. Sie erzählen vom Lauf der Zeit. Es sind Möbel, die ich nach und nach für unsere Niederlassungen angeschafft habe. »Und als der Schrank kam, erst da waren wir eine vollwertige Rundstedt-Niederlassung«, bemerkte ein Niederlassungsleiter, als er sich an die Übergabe erinnerte.

Für diese Idee steht ein Familienangehöriger Pate, ein Onkel, auf dessen Rat und Urteil in Geschmacksfragen unsere Familie etwas hielt. Er riet mir: »Wenn du einem Garten Tiefe geben willst, schaffe einen Point de Vue. Das kann eine weiße Bank sein oder eine Skulptur, etwas, das den Blick auf sich zieht.« Dieser Ratschlag legte den Grundstein dafür, dass ich jeder Niederlassung so einen Blickfang geben wollte. Er sollte für ihre Individualität stehen und gleichzeitig als Erkennungsmerkmal alle Niederlassungen miteinander verbinden.

Möbel und Erinnerungsstücke können eine Insel schaffen. In meiner Kindheit und Jugend habe ich mehr Veränderung erlebt, als mir lieb war. Ich entstamme der vaterlosen Kriegs-

generation und einer Flüchtlingsfamilie. Meine beiden Großelternpaare waren im Zweiten Weltkrieg ausgebombt. Deshalb gab es leider kein Möbelerbstück. Mein bescheidener Familienfundus als Student bestand aus einem alten Tablett, zwei alten Leuchtern, drei bis vier hübschen Tassen, einer kleinen Teekanne aus Zinn und einem alten Aschenbecher. Und wenn ich mal wieder ein ungemütliches Studentenzimmerchen bezog, dann begleitete mich dieses Ensemble treu in meine neue Bleibe. Sobald ich diese Gegenstände auf den Tisch oder auf die Fensterbank gestellt hatte, gehörte der Raum mir. Dann war ich zu Hause und es wurde behaglich. Ich war angekommen.

Beruflich brauchte ich Jahre, bis ich meinen Platz gefunden hatte. Viele Veränderungen waren damit verbunden. Ich bin ein spät berufener Unternehmer. Erst mit Anfang vierzig, nach einer nicht ganz glücklichen Zeit als angestellter Jurist, fand ich meine Berufung: Vor 25 Jahren gründete ich das Unternehmen v. Rundstedt & Partner, das sich inzwischen prächtig entwickelt hat.

Jetzt, da ich aus der Unternehmensführung ausscheide und wir unser 25-jähriges Jubiläum feiern, öffne ich den Schrank meiner Berufs- und Lebenserfahrung. Ein Blick hinein zeigt, was mich im Leben geprägt hat und was unsere Unternehmenskultur ausmacht. Ich folge dabei keiner Chronologie, sondern skizziere punktuell einzelne Episoden, die sich zu einem großen Ganzen zusammenfügen. Viele Menschen – unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unsere Kunden, unsere Klienten und Wegbegleiter –, sie alle haben in den 25 Jahren das Unternehmen geprägt, mitgestaltet und weiterentwickelt. Mit diesem Büchlein möchte ich zur Bewahrung unserer Unternehmenskultur beitragen und gleichzeitig zu Veränderung und Aufbruch in die Zukunft ermutigen.



estern
Kaffeeolme

CFX-Happes
Valentins

1000
1000
1000

1M (MAGENTA)
ING UNIT

Etwas zum Blühen bringen

Von Anfang an habe ich in unserem Team auf starke Persönlichkeiten Wert gelegt, die professionell und mit Lebenserfahrung unsere Kunden und Klienten begleiten. Sie hören den Menschen zu, stellen ihnen Fragen und ermutigen sie, sich zu öffnen, ihre Wünsche und Träume zu äußern.

Ein Garten – das war einer meiner Träume. Er symbolisiert für mich auf der einen Seite Ankommen und Zuhausesein, auf der anderen Seite ist er der Inbegriff von Veränderung, Wachstum und Entwicklung.

Während meiner beruflichen Laufbahn als angestellter Jurist verschlug es meine damals noch kleine Familie – unsere Tochter Sophia war gerade geboren – nach Augsburg. Hoffnungsvoll erkundigte ich mich dort, ob wir für einen recht bescheidenen Betrag, den wir zur Verfügung hatten, wohl ein Häuschen mit Garten würden mieten können. Mein Wunsch ging in Erfüllung. Überglücklich erzählte ich einem Kollegen von meinem ersten Garten. »Dann kaufe jetzt nur nicht diese kleinen Hoffnungspflänzchen in Joghurtbechern, sondern besorge dir gleich zwei ordentliche Büsche!«, war seine ernüchternde Empfehlung. Wir waren nämlich in eine Neubausiedlung gezogen. Ganz typisch stand man hier vor den leeren, noch unbegrünten Flächen und fragte sich als Gartenbesitzer etwas ratlos und entmutigt, was man am besten pflanzen sollte, um diese Ödnis möglichst bald in einen blühenden Garten zu verwandeln, der auch einen Sichtschutz bieten konnte. Heute verkaufen Gärtnereien hohe Büsche und Pflanzen. Doch selbst wenn es das damals schon gegeben hätte, wäre unser Budget nicht ausreichend gewesen. So blieb mir nichts anderes übrig, als mich

mit den besagten kümmerlichen »Hoffnungspflänzchen im Joghurtbecher« abzufinden.

Entlang der anderen Straßenseite lag eine gewachsene, dreißig bis vierzig Jahre alte Wohnsiedlung. Von einem der Häuser dort beobachtete eine Nachbarin mein Treiben. Sie kam zu mir herüber und sagte energisch: »Nehmen Sie Ihren Spaten und kommen Sie mit.« Ich tat wie befohlen und folgte ihr in ihren Garten. Sie zeigte auf ein Beet voller Schwertlilien, von denen ich mir nun welche abstechen durfte. Mit einem ganzen Arm voller Iris kehrte ich beglückt in meinen Garten zurück und brachte meinen Schatz umgehend in die Erde. Das war der Grundstein, der Anfang meines ersten Gartenreichs. Etwas zum Blühen zu bringen, hat mich von jeher fasziniert. Zu sehen, wie etwas wächst, auszuprobieren, unter welchen Bedingungen »Hoffnungspflänzchen« gut angehen, und mit Begeisterung den Garten so zu gestalten, dass immer irgendwo etwas ganzjährig blüht, grünt und sich verändert. Diese Freude am Wachsen und Gedeihen wurde mir im übertragenen Sinne in die Wiege gelegt.



Mit Herz und Verstand beraten

Meine Mutter, Dr. Editha von Rundstedt, hielt in unserem kleinen, familiären Wohnzimmer, das gleichzeitig ihr Schlafzimmer war, in der Nachkriegszeit für Freunde und Bekannte Beratungen ab. Sie war Witwe, promovierte Volkswirtin, passionierte Berufsberaterin und vor dem Zweiten Weltkrieg geschätzte Leiterin eines Arbeitsamtes. Meine drei Geschwister und ich durften nicht stören, wenn sie jungen Menschen half, sich darüber im Klaren zu werden: Was will ich? Was kann ich? Wo fühle ich mich wohl? In den meisten Fällen mussten anschließend weniger den Kindern als vielmehr ihren Eltern die Flausen ausgetrieben werden. Das geschah sehr stilvoll bei einer Tasse Tee, zu der meine Mutter die Eltern einlud, um ihnen behutsam, doch unmissverständlich beizubringen, dass Sohn oder Tochter beruflich andere Wege gehen wollten als von den Eltern vorgesehen. Wenn ihre Klienten die Wohnung verlassen hatten, fragte ich manchmal: »Wer war denn das schon wieder?« Dann erzählte sie mit großer Anteilnahme, dass beispielsweise die Tochter des Uhrmachers auf keinen Fall im elterlichen Betrieb ihre Ausbildung machen wollte. »Lasst euer Kind etwas lernen und arbeiten, woran es Freude hat«, vertrat sie offen ihre Grundüberzeugung. Nicht nur der Verstand, sondern ebenso das Herz sollte mitsprechen und mitentscheiden. Sie schrieb pro Woche zehn bis zwanzig Empfehlungsschreiben oder Dankesbriefe an einflussreiche Freunde. Mit ihnen baute sie Brücken und knüpfte ein im heutigen Sinne modernes Netzwerk, das sie intensiv pflegte und stetig ausweitete.

Von Kindesbeinen an durfte ich miterleben, wie wunderbar es ist, wenn Menschen ihren Platz im Leben gefunden

haben und ihre Talente einbringen – wenn sie »blühen« können. Das Thema »Beratung und Begleitung« hat mich seitdem eigentlich nicht mehr losgelassen. Es gingen jedoch viele Jahre ins Land, bis sich mir die Möglichkeit bot, selbst beruflich daraus etwas zu machen, und ich die Chance ergriff, mein Unternehmen zu gründen.

Einen Platz für Entfaltung finden

In der Erinnerung sehe ich mich zwischen gestapelten Kartons mit Weinflaschen, Sprühsahne und Tomaten in Tetrapaks sitzen. Es muss 1984 gewesen sein, als ich meinen Blick über das provisorische Lager auf dem umfunktionierten Dachboden schweifen ließ. War das mein Weg, mich als Handelsvertreter zu verdingen? Konnte ich mich so entfalten? War es das, was ich suchte, bei dem ich Zufriedenheit fand? Diese Fragen habe ich mir mehr als einmal im Laufe meiner beruflichen Entwicklung gestellt. Ich probierte vieles aus, ohne zu wissen, wohin mich mein Weg führen würde. Die Stimmung wechselte zwischen Mut der Verzweiflung und Angst vor der eigenen Courage.

So war es auch, als mir 1985 in meinem Büro ein Franzose und ein Amerikaner gegenüberstanden. Ich war damals gerade für eine Anwaltskanzlei tätig. Die beiden planten, hier in Deutschland eine GmbH für Outplacement zu gründen, und hatten dazu einige juristische Fragen. »Outplacement?«, fragte ich erstaunt. Von diesem Wort hatte ich bis dahin noch nie gehört. Die knappe Erklärung lautete: »Wir helfen, wenn Leute

ihren Job verlieren. Dann bezahlt der alte Arbeitgeber die Beratung, damit diese Leute woanders wieder Arbeit finden.« Die beiden suchten nun jemanden, der das Geschäft mit Outplacement in Deutschland aufbauen sollte. Sie fragten mich kurzerhand, ob ich daran Interesse hätte. Meiner Frau legte ich am selben Abend einen Prospekt hin, den mir die Vertreter für Outplacement in die Hand gedrückt hatten. Am nächsten Tag fand ich ihn auf meinem Schreibtisch. Mit der schwungvollen Schrift einer Lateinlehrerin stand darauf geschrieben: »Finde ich toll!« Den Segen meiner Frau hatte ich also. Sie war von dem Konzept überzeugt – doch was würden die deutschen Unternehmen dazu sagen?

Im November 1985 fiel die Wahl auf mich. Ich beschloss, dieses Abenteuer einzugehen, ohne jedoch zu wissen, was damit verbunden sein würde, diese Dienstleistung an den Markt zu bringen. Meine damaligen Mitarbeiter und ich leisteten die ersten Jahre große Überzeugungsarbeit. Outplacement war in der deutschen Wirtschaftslandschaft noch unbekannt. Erschwert wurden unsere Verkaufsanstrengungen durch den amerikanischen Begriff, für den es keine wirklich passende Übersetzung ins Deutsche gibt. Bis heute ist Outplacement erklärungsbedürftig und wird häufig mit Outsourcing verwechselt. Wir haben versucht, den Begriff gegen die Formulierung »berufliche Neuorientierung« auszutauschen, aber das traf nicht den Kern. Damit beschönigten wir die Fakten und verharmlosten den Aspekt des »Out«, des Arbeitsplatzverlustes. Denn diese Erfahrung, die wie ein Scheitern erlebt werden kann, ist für die Neuorientierung wichtig und wertvoll. Um Outplacement bekannt zu machen, mussten wir also für etwas ganz Neues Interesse wecken. Uns war und ist es wichtig zu vermitteln, dass Outplacement eine Investition in die

Unternehmenskultur ist, zu der eine gelebte Trennungskultur gehört, damit beide Seiten profitieren: das Unternehmen und sein aus welchen Gründen auch immer entlassener Mitarbeiter. Mit einer bewusst entwickelten Trennungskultur wird die Unternehmenskultur gestärkt.

Zum Zeitpunkt der Gründung gab es nichts Fertiges. Das hat mich gereizt. Mir war vor 25 Jahren diese Thematik, seinen Job zu verlieren, sehr vertraut. Denn auch mir hatte einmal mein Arbeitgeber das Aus verkündet. Ich wollte immer etwas machen, etwas entwickeln und vorwärtsbringen. Mit diesem Drang war ich als Angestellter überall, wo ich hinkam, unterfordert. Darunter hatte ich gelitten. Plötzlich war ich beim Thema »Outplacement« in meinem Element. Für mich bedeutete es, wie Phönix aus der Asche zu erstehen, um mich danach endlich mitten in einem erfüllten Berufsleben zu bewegen. So konnte ich mich erst richtig entfalten.



Im Learning by Doing haben wir das amerikanische Konzept an den deutschen Markt angepasst. Wenn uns damals etwas begegnete, das uns überzeugte, nahmen wir es genau unter die Lupe, um herauszufinden, ob wir das auch so praktizieren oder anwenden können. In den ersten Jahren haben wir bewusst die Tochterunternehmen amerikanischer Firmen in Deutschland besucht. Sie kannten das Konzept über ihre Muttergesellschaft. Vieles ließ sich nicht eins zu eins übernehmen, sondern musste den Verhältnissen in Deutschland angepasst werden. Die Orientierung an den Bedürfnissen unserer Kunden, die uns bis heute auszeichnet, hat hier ihren Ursprung. Wir haben unseren Kunden intensiv zugehört, was sie brauchen, um dann individuelle Antworten und Lösungen zu entwickeln und anzubieten. Auf diese Weise gewannen wir einen reichen Erfahrungsschatz und entwickelten das Unternehmen kontinuierlich an den Bedürfnissen unserer Kunden weiter.

Sehr stark beeinflusst wurde unser Beratungsansatz in den ersten Jahren durch die regelmäßigen Konferenzen in Amerika. Hier fand ein lebhafter und reger internationaler Austausch statt. Wenn jemand in die Runde fragte: »Peter, tell me why – tell me how ...?«, dann fielen die Erfahrungsschätze des anderen wie Perlen von der Decke in unsere Hände. Eine großartige und prägende Erfahrung! Bis heute ist meine Devise: Wir können viel voneinander lernen, um uns als Menschen und als Unternehmen immer weiter zu entwickeln.





Die Brücke über dem Fluss erblicken

Eine Kündigung schlägt dem Lebensschemel ein Bein weg. Sowohl als angestellter Jurist als auch als Unternehmer habe ich Krisen erlebt. Ich kenne diese Situationen, die uns zu Veränderung zwingen und die von uns erfordern, dass wir uns gedanklich ganz neu orientieren müssen. Ich kenne den finanziellen Druck, den drohenden Verlust des Selbstbewusstseins und der sozialen Kontakte, wenn wir damit begonnen haben, uns zurückzuziehen. Ich weiß, dass eine Kündigung oder eine unternehmerische Krise wie eine Demontage des ganzen Menschen erlebt werden kann. Deshalb rate ich jedem, der eine schlechte berufliche Nachricht bekommt und für den beispielsweise am Abend des selbigen Tages eine Einladung ansteht, doch hinzugehen. Es ist wichtig, die Einladung anzunehmen und der eigenen Katastrophenstimmung zu trotzen. Das hat weniger etwas mit Ablenkung zu tun als damit, dass wir, wenn wir uns bewegen, Erfahrungen machen, die uns weiterführen. Dabei treffen wir Menschen, die uns weiterhelfen. Wir kommen auf Ideen, wenn wir etwas hören und sehen.

Drückender Kummer kann einsam machen. Darum ist es besonders wichtig, wenn jemand in eine Krisensituation gerät, dass er seine Sorgen mit einem anderen Menschen teilt. Im Gespräch lässt sich herausfinden, wo das eigentliche Problem liegt. Dann lichtet sich der Nebel und die Brücke über dem Fluss wird sichtbar. Eine Politik der kleinen Schritte ist ratsam, um allmählich wieder festen Boden unter den Füßen zu gewinnen – erste Etappen, die, und sind sie noch so klein, nicht zu unterschätzen sind, weil sie neues Selbstvertrauen geben und so das Ziel näher rückt.

Wer gar nicht mehr weiß, wie es weitergehen soll, der sollte einfach ausprobieren – auch auf die Gefahr hin, Fehler zu machen. Auf diese Weise lässt sich herausfinden, was machbar ist, was funktioniert. Genau das habe ich selbst praktiziert, als ich zwei Jahre nach einem neuen Betätigungsfeld für mich suchte. Diese Erfahrungen am eigenen Leib haben meine spätere Aufgabe als Gründer und Geschäftsführer unserer Personalberatungsfirma geprägt. Wenn der Lebensschemel wankt, dann bedeutet helfen zunächst stützen, damit nicht alles zusammenstürzt – und dann begleiten, um die Balance im Leben wiederherstellen zu können. Das erfordert Zeit und intensives, konzentriertes Zuhören. Wer dann die richtigen Fragen stellt, öffnet sein Gegenüber, schafft Vertrauen und Mut, das Undenkbare zu denken.

Veränderung mit Zuversicht wagen

In meiner Studienzeit als angehender Jurist engagierte ich mich ehrenamtlich bei der Aktion »Student auf's Land«. Sie unterstützte in den 1960er Jahren begabte Landkinder mit dem Ziel, ihnen Zugangsmöglichkeiten zu höherer Bildung zu erschließen. Wenn ich raus aufs Land fuhr und den Bauernleuten jung und unbedarft gegenübertraß, um sie davon zu überzeugen, dass ihre Tochter, ihr Sohn die höhere Schule besuchen sollten, dann begegnete mir jedes Mal die eine Frage, die Kardinalfrage: Und wie soll das gehen? Damit war immer auch gemeint: Wie stellen Sie sich das vor? Was bedeutet die Veränderung für mein, für unser Leben?

Ich verstand, was die Menschen bewegte. Sie hatten Angst vor dem sozialen Aufstieg von Sohn oder Tochter und der möglicherweise damit einhergehenden Entfremdung von der Familie: Die studierten Kinder könnten sich von der Herkunftsfamilie distanzieren und sich als etwas Besseres fühlen. Auch die Finanzierung war eine offene und brennende Frage. Sie dachten



über den Ausfall der Arbeitskraft nach. Wer sollte dann die Arbeit auf dem Hof tun? Sie sahen sich einer unsicheren Zukunft gegenüber. Würde ihr Kind vielleicht auf Dauer die heimatliche Gegend verlassen? Wer würde sich dann um sie, die später alten Eltern kümmern?

Ich erkannte schon bald: Jeder Aufbruch in eine unbekanntere Welt, jede Veränderung ist mit Unsicherheit und Angst verbunden. Waren Fragen wie Finanzierung und Arbeitskraft erst geklärt und die faktischen Hindernisse aus dem Weg geräumt, dann kam es darauf an, die Fantasie und Vorstellungskraft für das Neue zu wecken: »Stellt euch vor«, begann ich, »eure Tochter ist Ärztin hier im Landkreis, wie stolz ihr auf sie sein werdet.« Es geht immer um die Perspektive. So habe ich immer versucht, den Menschen eine blühende Zukunft auszumalen – Veränderung braucht Zuversicht. Menschen brauchen, um sich einen Weg zu bahnen, eine Vorstellung von der Zukunft und wie es gehen kann, die angestrebten Ziele zu erreichen.

Großmutter's Ratschläge beherzigen

Ich wurde geprägt von selbstbewussten und starken Frauen: meiner Mutter Editha und meiner Großmutter, Ella von Oppen. Sie hatten feste Überzeugungen, die auf ihren persönlichen Erfahrungen beruhten und die sie mir nicht nur in Lehrsätzen vermittelt, sondern auch vorgelebt haben. Erst im Rückblick habe ich erkannt: Dieser familiäre Wertekanon ist der Kern unserer Unternehmenskultur. Wenn ich hier die elementaren Grundsätze weitergebe, dann vermag ich nicht mehr genau zu

sagen, welcher von meiner Mutter, meiner Großmutter oder von mir stammt. Kurzum: Es ist das Rundstedt-Credo.

Ein elementarer Grundsatz im Umgang mit anderen Menschen lautete: »Gehe auf Menschen zu und interessiere dich für sie.« Das gilt bis heute für unsere Unternehmenskultur. Statt zu warten, bis Menschen auf uns zukommen, ergreifen wir selbst die Initiative.

Schon früh habe ich erfahren: Nichts braucht der Mensch so sehr wie Resonanz. Er braucht Ermutigung, Bestätigung und ein Korrektiv. Besonders bei gravierenden Veränderungen ist es für jeden Menschen existenziell wichtig, dass seine Persönlichkeit, seine Werte, Fähigkeiten und Grenzen erkannt und anerkannt werden. Das ist der wesentliche Ansatz unserer Beratung bei von Rundstedt.

Rituale spielen eine zentrale Rolle. Das Ritual für den Kauf von Antiquitäten hat unmittelbar mit unseren Schränken zu tun. Meine Großmutter weihte mich als 14-Jährigen ein: »Du betrittst einen Antiquitätenladen und entbietest dem Inhaber oder Verkäufer deinen Gruß. Dann fragst du, ob du dich einmal umsehen darfst. Du gehst im Laden umher und dir begegnet vielleicht ein schöner Leuchter, eine Lampe oder ein ansprechendes Möbel, das deine ganze Aufmerksamkeit auf sich zieht. Dann befragst du zunächst dein Herz: Willst du das wirklich haben? Wenn die Antwort positiv ausfällt, kommt die nächste Frage. Sie richtet sich nicht an dein Herz, sondern an deinen Verstand: Was wäre es dir denn wert? Das beinhaltet natürlich die Einschätzung, ob du dir das Begehrte leisten kannst. Um das beurteilen zu können, musst du natürlich auch etwas vom Wert der Antiquitäten verstehen. Deine dritte Frage richtet sich schließlich an den Verkäufer: Sagen Sie, was wollen Sie denn dafür noch haben?« Ganz ähnlich verhält es

sich in Veränderungssituationen. Wir befragen unser Herz, wofür es schlägt, was wir uns wünschen. Wir fragen unseren Verstand, was er dazu sagt, und dann befragen und prüfen wir die äußeren Gegebenheiten.

Manche Herausforderungen im Leben sind weit gravierender als der Kauf eines antiken Schrankes. Im Alter von 13 Jahren erreichte mich im Internat eine Postkarte mit der Nachricht, dass im Freundeskreis der Familie jemand gestorben war. Detailliert teilten mir Mutter und Großmutter mit, wann ich mich wo zur Beerdigung einzufinden hatte und vor allem wie ich mich zu verhalten hatte: Was ich anziehen, wo ich vorher ein Sträußlein kaufen und wie ich kondolieren sollte. So lernte ich, dass Rituale gerade für Freud und Leid sehr hilfreich sind.

Wenn jemand im Freundes- oder Verwandtenkreis oder einer der jungen Aspiranten meiner Mutter einen Erfolg vorweisen konnte, sorgte sie dafür, dass das gebührende Aufmerksamkeit bekam und gefeiert wurde. Es hieß dann immer: »Hast du Sowieso schon gratuliert? Der hat doch das und das geschafft.« Auch in unserer Firma pflegen wir Rituale und verfügen über Symbole für Resonanz und Anerkennung. In manchen Niederlassungen steht ein großes Behältnis, in dem die Sektkorken gesammelt werden, wenn wir auf einen Erfolg angestoßen haben. In der Niederlassung in München wird eine Kuhglocke geläutet, in Hamburg ertönt eine Seemannsglocke, auch »Jobglocke« genannt. Wird sie geläutet, lassen die Berater und Klienten alles stehen und liegen, um zu erfahren, wie jemand eine neue Wirkungsstätte gefunden hat.

Der Rat »Wünsche abzulauschen« ist mir ganz besonders lieb. Meine Großmutter meinte damit, dass der Wert eines Geschenkes in der Überraschung und im Ausdruck dessen liegt, dass der Schenkende sich für den anderen interessiert, ihn be-

obachtet und wahrgenommen hat. Gerade in Beratungsprozessen können wir unserem Klienten etwas »ablauschen«, um dabei zum Beispiel herauszufinden, was seine wesentlichen Vorstellungen von seiner Zukunft sind.

Das Ziel jeder Beratung, früher bei meiner Mutter, etwas später bei mir und heute in unserem Unternehmen, heißt Lebensqualität. Wir sind ein Familienunternehmen und das meine ich wortwörtlich. Ich war nie ein Freund davon, in zwei voneinander abgeschotteten Welten zu leben. Das Private spielte für mich persönlich ins Berufliche und umgekehrt. Und ich tue nichts lieber, als Menschen dabei zu unterstützen, ein erfülltes Leben auf zwei Beinen zu führen – beruflich und privat.

Die Gastfreundschaft ist für mich besonders wichtig. Sie ermöglicht uns die Zusammenführung von Menschen, Gelegenheiten zur Begegnung zu schaffen, Interessen auszutauschen und dabei den eigenen Stil und Rituale zu pflegen. Stellte ich neue Mitarbeiter ein, versuchte ich mir immer vorzustellen, ob sie mein »Gast« sein könnten und ob ich nicht nur gerne mit ihnen arbeiten, sondern auch mit ihnen feiern würde. Gastfreundlich und wie eine Familie habe ich unser Unternehmen geführt – mit vielen Gelegenheiten für Geselligkeit.



Die Schatzkammer öffnen

Schränke sind die Könige des Stauraums. Sie beherbergen Aufbewahrenswertes und manchmal auch Plunder. Ihr Inneres ist geschützt vor der sich ständig verändernden Außenwelt. Wer möchte, kann die »Schränke« heben, sie öffnen, in ihren Bestand eingreifen, Dinge entfernen, Neues deponieren. Er kann aufräumen und den Inhalt seiner jeweiligen Lebenssituation anpassen. Der Ursprung der Schränke liegt im Sakralen. In Kirchen dienten und dienen sie der Aufbewahrung von Messgewändern und heiligen Geräten, also von Gegenständen, die einen besonderen Schutz verdienen.

Die alten Schränke in unseren Niederlassungen sind nicht nur Vertreter einer längst vergangenen Zeit. Sie sind ein Anziehungspunkt, damit sich der Blick nicht in der Weite verliert. Damit sind sie auch ein (An-)Haltepunkt. Sie machen bewusst, dass nicht nur Schränke, sondern auch wir alle von Veränderungen geprägt werden. Wir machen Erfahrungen, schöne und schmerzliche, die an und in uns Spuren hinterlassen. Wenn wir es immer wieder verstehen, an die positiven Erfahrungen anzuknüpfen, dann können wir Neues wagen. Betrachte ich die Schränke, dann denke ich: Sie geben Rückhalt. Mit ihnen ist unsere Rundstedt-Philosophie symbolisch im Unternehmen präsent: Jeder Mensch soll Zugang finden zu seiner eigenen Schatzkammer an Wissen und Erfahrungen, seine Vielfalt an Talenten entdecken und diese einbringen. Wenn sich ein solcher Schrank öffnet, dann kommt Erstaunliches zum Vorschein.

Ich habe eine Schwäche für schöne alte Dinge, für Schränke, für Gärten. Doch vor allem habe ich eine Schwäche für Menschen.





Die Rundstedt-Schränke



1 |



2 |



3 |



4 |



5|



6|

1 | 3 | 4 | 5 | Düsseldorf 2 | 6 | Berlin 7 | München 8 | Frankfurt 9 | Nürnberg



7|



8|



9|





Impressum

Eberhard von Rundstedt: Ein Credo für Veränderung.

Aufgezeichnet von Dr. Anne Kitsch

1. Auflage November 2010: 1.000 Exemplare

Projektleitung, Konzeption und Text: Dr. Anne Kitsch, Bielefeld

Grafische Gestaltung: Kerstin Schröder, Bielefeld – Frank Rothe, Berlin

Fotos: Emil Zander, Düsseldorf

Lektorat: Tatjana Wanner, Gütersloh

Korrektur: Hartmut Breckenkamp, Bielefeld

Papier: Artic the Volume von Berberich Papier – Inhalt 170 g/qm und

Umschlag 250 g/qm

Druck: Hans Kock, Buch- und Offsetdruck, Bielefeld

© v. Rundstedt & Partner GmbH, Königsallee 70, 40212 Düsseldorf

www.Rundstedt.de

Das Werk einschließlich aller Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ohne Zustimmung des Unternehmens ist unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Medien.



»Ich habe eine Schwäche für schöne alte Dinge,
für Schränke, für Gärten. Doch vor allem habe ich
eine Schwäche für Menschen.« Eberhard von Rundstedt