

Neues Bewusst-Sein im Unternehmen

MitarbeiterInnen verlagern ihren Fokus vom WIR zum ICH. Das Management ist zu einem neuen Bewusst-Sein herausgefordert, um diese Veränderung im Unternehmen integrieren zu können.

Inhalt

Herausforderung des Managements	2
Unternehmens-Energiefeld bestimmt Erfolg	3
Globale Veränderung	3
Veränderung des WIR in Unternehmen	4
Neues Management Bewusst-Sein	5
Autorität statt Macht	5

Hinweis für Adobe Reader: Weiterlesen ohne Suche nach der letztgelesenen Seite

In der Menüleiste des geöffneten Programms:

Bearbeiten > Voreinstellungen... > Dokumente > Letzte Anzeigeeinstellung
beim erneuten Öffnen von Dokumenten wiederherstellen *Hacken setzen*

Zusatz:

© 2009 Heinrich Kohlmeyer. Alle Rechte vorbehalten office@metaspirit.at

Artikel „Die neue Ebene in Wirtschaft und Management“ Neubearbeitung: 11.11.2015

Der obenstehende Text darf mit Quellenangabe vervielfältigt und weitergegeben werden. Dies gilt auch für Zitate und Auszüge, die diesem Text entnommen werden. Weder der gesamte Text, noch Zitate oder Auszüge dürfen ohne Zustimmung des Autors verkauft, kommerziell gebraucht oder zur Unterstützung kommerzieller Aktivitäten verwendet werden.

Der Mensch verschiebt seinen Konzentration vom WIR zum ICH. Er/Sie ist immer weniger an der Gemeinsamkeit eines zweckorientierten Kollektivs (Unternehmen, politische Gruppierung, Familie, usw.) interessiert. Was in steigendem Ausmaß zählt, ist das Bewusst-Sein auf die eigene Person. Während früher ein Team geachtet hat, ob das neue Mitglied zur Gruppe passt, achtet heute das neue Mitglied, ob das Team zu ihm passt.

Das zunehmende ICH-Bewusst-Sein des Einzelnen kanalisiert in einem ausgeprägten Egoismus. Werbe-Slogans wie z.B., „...weil ich es mir Wert bin.“, oder „Hier bin ich Mensch. Hier kauf ich ein.“ verbinden Produkte mit einer Wertsteigerung des Egos und werden sehr gut angenommen. Sie entsprechen exakt dem, was die Menschen derzeit suchen. Der Individualismus hat den Kollektivismus abgelöst.

Als Konsequenz verlieren die in der Vergangenheit gewachsenen Systeme ihre Gültigkeit. Nicht nur, aber besonders in Unternehmen löst sich der gewohnte Zusammenhang von „Macht und Verantwortung“ auf. Die MitarbeiterInnen möchten selbst bestimmen und eigen-verantwortlich sein, um ihr ICH-Bewusst-Sein entwickeln zu können. Aus diesem Grund lehnen sie das von übergeordneten Stellen vorgegebene „Richtig und Falsch“ immer mehr ab. Für sie ist es zur Zwangsjacke geworden und nimmt ihnen die Luft zum Atmen.

Zusätzlich werden die Vorgaben machtragender Stellen (Geschäftsleitung, Investoren, Führungskräfte, usw.) noch leistungsorientierter und schränken den persönlichen Raum weiter ein. Neben Burnout, psychischen und körperlichen Beeinträchtigungen der ArbeitnehmerInnen sind steigende Grenzkosten mit gleichzeitig sinkendem Ertrag die Folge.

Herausforderung des Managements

Zukünftig muss neben den Produktionsfaktoren „Arbeit und Kapital“ der Faktor „Bewusst-Sein“ mitberücksichtigt werden. Es gilt, eine Umgebung zu schaffen in der sich die MitarbeiterInnen durch eine adäquate Macht und Verantwortung maximal entfalten können. Dafür braucht es aber ein neues Bewusst-Sein des Managements, das über die Polarität von Aufwand und Ertrag, d.h. über die direkten wirtschaftlichen Zusammenhänge, hinaus denkt und den Menschen als Mittelpunkt seiner Tätigkeit sieht. Abgesehen von der aktuellen Notwendigkeit können dadurch auch ungeahnte Potenziale im Unternehmen auf sehr einfache und kostengünstige Weise aktiviert werden.

Das Thema „eigenverantwortliche MitarbeiterInnen“ ist nicht neu. Es gibt viele Theorien und Bemühungen die Beschäftigte zu einer höheren Einbringung am Arbeitsplatz motivieren sollen. Der Erfolg ist aber meist nur gering, weil dabei die untrennbare Kausalität von „Macht und Verantwortung“ übersehen wird. Beide Pole gehören zur selben Energie und können getrennt nicht existieren. Sie brauchen sich gegenseitig. Die „Verantwortung“ von der „Macht“ zu isolieren, bietet keine Möglichkeit zur realen Umsetzung einer Aufgabe, während die „Macht“ alleine in ein herrschsüchtiges Chaos führen würde. Mit anderen Worten: Wer die Verantwortung für seine Tätigkeit übernehmen soll, braucht eine adäquate Möglichkeit zur Gestaltung dieser Verantwortung.

Fehlt eine echte Gestaltungs-Möglichkeit können MitarbeiterInnen nur verlieren, weil sie dafür gerade stehen müssen, aber „nichts tun können“. Damit werden schöpferische Menschen in eine ohnmächtige Opferhaltung getrieben, die eine schwerwiegende Auswirkung auf das Unternehmen hat und sich mit wissenschaftlichen Methoden weder erkennen, noch nachweisen lässt. Das wirkliche Problem dabei sind jedoch nicht die jüngeren MitarbeiterInnen, die aufgrund dessen das Unternehmen verlassen, sondern die verbleibenden MitarbeiterInnen. Sie ziehen ihren Fokus von ihrer Tätigkeit so weit wie möglich zurück und kündigen innerlich. Abgesehen von einer meist erheblich verminderten Leistung, speisen sie negative Energien ins kollektive Unternehmens-Energiefeld ein, die in weiterer Folge negative Auswirkungen auf die Entwicklung des gesamten Unternehmens haben. Mindestens jedoch entziehen sie dem Arbeitgeber die Konzentration ihrer Energie.

Unternehmens-Energiefeld bestimmt Erfolg

Genauso wie das Schicksal des Einzelnen von seinem individuellen Bewusst-Sein bestimmt wird, entwickelt sich auch ein Unternehmen durch sein Bewusst-Sein. Im Vergleich zum Individuum hat eine Gemeinschaft aber kein eigenes Bewusst-Sein. Es entsteht erst durch den Zusammenschluss der involvierten Menschen. Sie konzentrieren ihr persönliches Bewusst-Sein auf ihre Tätigkeit und schaffen dadurch ein kollektives Energiefeld. Es stellt das nicht-stoffliche Gegenstück zur stofflichen Erscheinung „Unternehmen“ dar.

Dieses unbewusste Feld ist die durchschnittliche Summe der Bewusst-Seine seiner Beschäftigten. Die Qualität ihrer auf das Unternehmen konzentrierter Gefühle, Gedanken und Handlungen ergibt die Qualität des gesamten Gemeinschaftsfelds. Dabei spielt der intellektuelle und rationale Anteil eine eher überschätzte Rolle. Viel wichtiger sind die Gefühle der MitarbeiterInnen. Durch ihre – im Vergleich zum Management – höhere Anzahl üben sie einen sehr starken Einfluss auf die positive oder negative Beschaffenheit der Energie aus.

Verändert sich nur ein einziger Teil (MitarbeiterIn, Führungskraft, Geschäftsführung, usw.), dann verändert sich das gesamte Feld. Alle Teile innerhalb eines Kollektivs hängen zusammen, beeinflussen sich gegenseitig und verschieben den Durchschnitt nach oben oder unten. Es besteht ein qualitativer und quantitativer Zusammenhang zwischen der Veränderung des Einzelnen und des Gesamten, d.h. je mehr die MitarbeiterInnen an ihrem Bewusst-Sein arbeiten, desto qualitativ höher wird auch das gesamte Unternehmens-Feld. Zusätzlich braucht es aber Systeme, Abläufe, Prozesse, usw. damit die Beschäftigten ihr höheres Bewusst-Sein auch wirklich umsetzen können. Ansonsten werden sie ihren Arbeitgeber wahrscheinlich verlassen, weil es keine weitere Entwicklungs-Möglichkeiten mehr gibt. Ein Mensch, der sich entwickeln will, sucht eine Umgebung in der er sich auch entwickeln kann.

Letztendlich dynamisiert die Ausrichtung und Beschaffenheit des kollektiven Energiefelds die Entwicklung des Unternehmens in der Realität. Das Gesetz von Ursache und Wirkung ist die Kausalität von Energie und Materie. Das heißt, alles was innerhalb von Raum und Zeit erscheint, ist zuerst energetisch vorhanden. Ab einer „kritischen Dichte“ manifestiert es im menschlichen Wahrnehmungsbereich und verändert die Tatsachen. Glück, Pech, Marktentwicklung, Innovation, „am richtige Ort zur richtigen Zeit“, usw. sind keine Zufälle, sondern die Wirkung einer konkreten Energiequalität, die manifestiert hat.

Globale Veränderung

Von Beginn an war die menschliche Konzentration auf ein kollektives WIR gerichtet. Es bestand die Überzeugung, dass nur mit Hilfe einer Gruppe existenzielle, soziale und spirituelle Bedürfnisse befriedigt werden konnten. Die fühlbare Vervielfältigung der eigenen Energie durch den Kontakt mit gleichgesinnten Menschen schien ein sinnvolles Leben erst möglich zu machen.

Das steigende ICH-Bewusst-Sein des Individuums verändert dieses jahrtausendalte Paradigma. Der Einzelne zieht sich vom Kollektiv immer weiter zurück. Vor allem bei Gemeinschaften mit strikten und einschränkenden Vorgaben, wie Religionen, Unternehmen, Politik, etc., sind überdurchschnittliche Abgänge zu erkennen. Viele Menschen haben die Kirchen verlassen, sind aus gut dotierten Jobs ausgestiegen oder vermeiden es, an politischen Wahlen teilzunehmen. Das fundamentale „Richtig und Falsch“ des Kollektivs bietet ihnen nichts mehr.

Sie wollen ihr Leben nach dem eigenen „Richtig und Falsch“ selbst gestalten. Während früher die notwendigen Informationen nur einer machtragenden Minderheit vorbehalten waren, stehen sie heute im Internet jedem zur Verfügung. Damit wird die Selbst-Ermächtigung unterstützt und es können Entscheidungen getroffen werden, die hauptsächlich das eigene Wohl im Fokus haben. Beispielsweise hat in den letzten Jahren die Anzahl der Ein-Personen-Unternehmen stark zugenommen, d.h. ArbeitnehmerInnen verlassen das WIR ihres Arbeitgebers, um sich in das frei gestaltbare ICH der Selbstständigkeit zu begeben. „Sicherheit“ und „geregeltes Einkommen“ büßen gegen „Unabhängigkeit“ und „Eigenverantwortung“ an Attraktivität ein.

Das zunehmende "Sich-selbst-gewahr-werden" übt einen inneren – meist unbewussten - Druck auf die Menschen aus und erzwingt ein dementsprechendes Verhalten. Logisch „richtige“ Entscheidungen der Vernunft werden durch gefühlsmäßig stimmige Handlungen ersetzt. Bei Vielen beginnt das Herz über den

Kopf zu dominieren. Dieses neue Wertesystem ist sehr individuell geprägt und kann von einer anderen Person höchstens mitgeföhlt, jedoch keinesfalls nachvollzogen werden. Es steht oft im Gegensatz zur allgemeinen Gültigkeit von „Richtig und Falsch“ der bestehenden Systeme. Viele der herkömmlichen Methoden und Lehren sind unbrauchbar geworden, weil sie nicht mehr funktionieren Sie müssen umgestellt werden.

Vor allem in mittleren und größeren Unternehmen ist die Zeit der „dressierten Affen“ vorbei. ArbeitnehmerInnen wollen individuell sein und auch dementsprechend behandelt werden. Es gilt die Veränderung des Menschen zu integrieren und in seinen Entscheidungen zu berücksichtigen. Daran wird kein zweckorientiertes Kollektiv jetzt und in Zukunft vorbei kommen. Wer es umsetzt aktiviert ungeahnte Möglichkeiten und Potenziale bei den MitarbeiterInnen.

Veränderung des WIR in Unternehmen

Um zu begreifen, wie tiefgreifend die Veränderungen im System „Unternehmen“ sind, muss man das in der Vergangenheit entstandene Prinzip betrachten:

Jedes zweckorientierte Kollektiv besteht aus zwei Gruppen. Die größere Gruppe (MitarbeiterInnen) gibt ihre Macht an eine Minderheit (Geschäftsführung, Management, Investoren) ab. Diese Minderheit nimmt die Macht an und legt fest, was „richtig und falsch“ für die Umsetzung des gemeinsamen wirtschaftlichen Zwecks zu sein hat. Es entsteht ein Machtgefälle bei dem Anweisungen von „oben nach unten“ fließen können.

Die Führungskräfte bilden einen fließenden Übergang von der einen zur anderen Gruppe. Je nach dem wo sie sich in der hierarchischen Struktur befinden bzw. mit welcher Macht ihr Tätigkeitsprofil ausgestattet ist. Beispielsweise kann ein/e ProjektleiterIn zu 30 % Anweisungs-Geber (Minderheit – Management) und 70 % Anweisungs-Nehmer (Mehrheit - MitarbeiterIn) sein.

Mit der Macht tritt die Mehrheit zugleich auch die Verantwortung an die Minderheit ab. Macht und Verantwortung sind Pole ein und derselben Energie. Sie gehören untrennbar zusammen, weil sie nur aufgrund ihres Gegenpols existieren. Wo keine Macht ist, gibt es auch keine Verantwortung, und umgekehrt. Mit anderen Worten: Wer die Macht annimmt, trägt automatisch auch die Verantwortung. Andererseits, wer die Verantwortung übernimmt, braucht eine dementsprechende Macht, um seine Aufgabe erfüllen zu können. „Du bestimmst und ich mache, was du sagst. Aber die Verantwortung dafür übernehme ich nicht, weil ja du bestimmst.“

MitarbeiterInnen begeben sich in ein mehr oder weniger intensives Abhängigkeitsverhältnis und führen „diktatorische“ Anweisungen aus. Diese Anweisungen sind deshalb „diktatorisch“, weil es für den Anweisungs-Nehmer grundsätzlich keine Wahlmöglichkeit gibt. Die MitarbeiterInnen können nicht entscheiden, ob sie die erteilten Aufträge ausführen oder nicht ausführen. Sie müssen es tun, denn dafür sind sie im Unternehmen und bekommen Geld. Zusätzlich ist das Machtgefälle gewaltbereit und droht bei einem Verstoß gegen das vorgegebene „Richtig und Falsch“ mit negativen Konsequenzen. Entlassung, Versetzung, Degradierung oder die Streichung von Prämien fürchten alle Beschäftigten.

Wenn nun immer mehr Menschen ihre abgegebene Macht und Verantwortung zurück haben wollen, um selbst entscheiden zu können, dann passen sie in das herkömmliche System „Unternehmen“ nicht mehr hinein. Sie kommen unter Druck und kündigen. Entweder physisch, dann verlassen sie ihren Arbeitgeber. Oder psychisch, dann steigen sie innerlich aus, was aktuell in sehr vielen Firmen speziell bei älteren MitarbeiterInnen der Fall ist. Das gesamte System verliert an energetischer Substanz und es wird zusätzlich auch noch negative Energie aufgebaut. In der Realität äußert sich dies durch Situationen, deren Bandbreite von „einfachen Schwierigkeiten“ bis „Pleite“ gehen kann. Abgesehen davon werden die Zeichen der Zeit übersehen und wertvolle Potenziale verschwendet, was sich kein Unternehmen leisten kann.

Neues Management Bewusst-Sein

Wirtschaftssubjekte, politische Parteien, öffentliche Kommunen, Non-Profit-Organisationen, Familien, usw., existieren nur bedingt. Sie entstehen durch Menschen, die einen selbst motivierten Zweck verwirklichen wollen und sich dabei zu einer mehr oder weniger großen Gruppe zusammenschließen. Dadurch bekommt ein Kollektiv Realität und eine dem Zweck dienliche Systematik. Alles was über die Einzelperson hinausgeht, ist lediglich eine zeitabhängige Erscheinungsform des fokussierten Bewusst-Seins seiner Beteiligten. Es hat keine dauerhaften Wurzeln in der Realität.

Genauso wenig, wie eine Religion ohne Gläubige umsetzbar wäre, würde auch ein Unternehmen ohne Beschäftigte nicht real sein. Es wären nur leeren Büros, Hallen und stillstehenden Maschinen ohne jedes Leben. Ein Kollektiv kann ohne das Individuum nicht existieren, das Individuum jedoch schon. Der Grund dafür ist, dass eine Gemeinschaft im Gegensatz zum einzelnen Menschen keine Seele hat. Mit einer Seele kann sich der Mensch aus sich, durch sich und für sich verändern. Er/Sie lernt durch Erfahrungen, die er/sie selbst verursacht, über sich. Ein Kollektiv verändert sich jedoch nur, wenn sich seine Mitglieder verändern.

Geht man von dieser Theorie aus, dann bietet sich ein klarer Grundsatz in der Geschäftsführung an. Das Individuum sollte nie von der Ebene des WIR aus betrachtet werden, sondern muss immer individuell geachtet bleiben. Die praktische Umsetzung mag auf den ersten Blick kompliziert und verwirrend erscheinen. Sobald aber ein Bewusst-Sein dafür im Management geschaffen wird, dass neben „Aufwand und Ertrag“ die Gefühle der MitarbeiterInnen ein genauso wichtiger Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg sind, ist der erste Schritt in die Zukunft gemacht. Viele Entscheidungen werden dann eine zusätzliche Komponente haben.

Beispielsweise verzichtet ein international bekannter Sporttextilen-Hersteller in Oberösterreich auf einen Teil seines Gewinns, um mehr Arbeitsplätze in der Region zu bieten. Er könnte seine Näherei problemlos nach Asien auslagern und würde damit eine bessere Gewinnspanne erzielen. Darauf verzichtet er bewusst, weil er sich nicht nur der wirtschaftlichen Notwendigkeit von „Aufwand und Ertrag“, sondern auch in ehrlicher Art und Weise seinen MitarbeiterInnen verpflichtet fühlt. Viele Beschäftigten sind stolz darauf, in dieser Firma arbeiten zu dürfen. Im Markt genießen seine Produkte ein hohes Image und erzielen selbst in den Diskontschlachten des Sporthandels noch hohe Preise.

Mit den Produkten oder Dienstleistungen werden nicht nur materiellen Eigenschaften weitergegeben, sondern auch die Energie des Herstellers transportiert. Das spüren die Kunden und Geschäftspartner. Auch wenn es ihnen nicht bewusst ist, reagieren sie darauf. Abgesehen von den aktuellen Standards, Normen, Qualitäten und sonstigen Kriterien wird das Angebot eines Unternehmens von seiner Energie getragen. Bio-Produkte lassen sich nicht nur wegen ihrer überdurchschnittlichen Qualität zu einem höheren Preis verkaufen, sondern weil sie auch eine viel positiver ausgerichtete Energie im Vergleich zur Massenware haben.

Autorität statt Macht

Finden die MitarbeiterInnen angemessene Möglichkeiten ihr ICH-Bewusst-Sein leben zu können - soweit es natürlich innerhalb ihrer Aufgaben möglich ist - dann richten sie ihr Bewusst-Sein auf die tägliche Arbeit. Je größer ihr „Raum“ ist, desto mehr Energien bringen sie von sich aus ein. In einer Umgebung des Vertrauens (Ehrlichkeit) öffnet sich fast jeder Mensch und gibt seine Kräfte frei. Wer sich aber aufgrund von Angst oder zu großem Druck schützen muss, verschließt sich. Er/Sie braucht seine/ihre Kräfte dann zur Aufrechterhaltung der inneren Funktionsfähigkeit und hat wenig Interesse am Außen.

Oft glauben Führungskräfte, wenn ihre MitarbeiterInnen mehr Entscheidungs-Möglichkeiten bekommen, dass sie damit ihre Macht als Weisungsgeber verlieren und handlungsunfähig werden würden. Das ist ein Irrglaube. In der Praxis weicht die dominierende Macht einer souveränen Autorität, die viel mehr bewirken kann. Vorausgesetzt, es werden zwei Prämissen berücksichtigt:

1) Jeder Mensch will wichtig sein und auch so behandelt werden

Alle Personen, egal ob Vorstands-Direktor oder nicht-deutsch-sprechende Reinigungskraft, sind Menschen mit Gefühlen. ALLE haben Ängste und freuen sich, wenn jemand ehrlich freundlich ist.

„Den Menschen sehen“ bedeutet nicht, sich zum Spielball für dessen Ego machen zu lassen. Es liegt in der Natur des Individuums, dass es sympathische Gegenüber und „Watschenbäume“ gibt. Man kann nicht alle mögen. Dennoch ist der „Watschenbaum“ ebenfalls ein Mensch mit Gefühle.

2) Sachliche Kompetenz

Eine Führungskraft sollte sich möglichst immer um die Sache der Aufgabe und nicht um ihre Macht kümmern. Der/Die Vorgesetzte ist nicht da, weil sie sich als Person projizieren soll, sondern um eine betriebliche Notwendigkeit wahrzunehmen, die hauptsächlich von ihren MitarbeiterInnen erledigt wird.

Dann kann sich die Führungskraft auch mal irren, etwas falsch sehen oder menschliche Schwäche zeigen, und es ist kein Problem, wenn sie es auch zugibt. Im Gegenteil, erfahrungsgemäß wird sie dann mehr von den MitarbeiterInnen akzeptiert und die Achtung steigt.

Viele Unternehmen glauben, dass die Zeitqualität einfach nur eine gesteigerte Intensivierung der wirtschaftlichen Prozesse notwendig macht, d.h., die bestehenden Ressourcen müssen weiter optimiert werden. Und es braucht noch mehr Arbeitsleistung. Diese lineare Fortsetzung der Vergangenheit ist vorbei, weil sich der Mensch als Mittelpunkt, Maßstab und Leitlinie allen Seins einfordert.

Heinrich Kohlmeyer
Berater für angewandte, spirituelle Metaphysik

