

Das Effizienz-Projekt

Hintergründe, Absicht und Nutzen

System und Basis eines Unternehmens

Menschen kommen zusammen, weil sie einen bestimmten Zweck für sich selbst verwirklichen möchten. Je mehr Personen das Gleiche wollen, desto leichter glaubt der Einzelne sein Ziel erreichen zu können. Dadurch entsteht ein zweckorientiertes Kollektiv, wie z.B. Unternehmen, Interessengruppe, Kirche, Familie, usw.

In einem Unternehmen konzentrieren die Beschäftigten ihr Bewusst-Sein auf den Zweck, den sie im Rahmen dieses Unternehmens **für sich** zu verwirklichen hoffen. Dieser Zweck ist **immer** persönlich motiviert. Er kann sehr unterschiedlich sein. Von "Leidenschaft" (z.B. Verkäufer verkauft gern) bis "Zwang" (z.B. Geld verdienen müssen) ist jede Variante möglich. Selbst in karitativen Organisationen ist der Wunsch "helfen zu wollen", ein ausschließlich individueller Antrieb des Einzelnen.

Egal welche Gründe dafür ausschlaggebend sind, die Beschäftigten fokussieren einen mehr oder weniger großen Teil des Bewusst-Seins auf ihre Arbeit. Die Summe der fokussierten Bewusst-Seine bildet ein nicht wahrnehmbares Energiefeld (kollektives Bewusst-Sein). Es ist die Existenzgrundlage eines Unternehmens. Genauso wie der Mensch einen nicht-stofflichen Geist hat, braucht auch eine Firma ihr kollektives Energiefeld.

Würde man beispielsweise alle MitarbeiterInnen der "Smiley AG" entlassen, dann gäbe es die "Smiley AG" nicht mehr. Zurück blieben nur leere Gebäude, stillstehende Maschinen und verwaiste Büros ohne jedes Leben und Veränderung. Mit den Entlassungen wurde das kollektive Energiefeld aufgelöst und der "Smiley AG" die energetische Lebensgrundlage entzogen. Ohne eine nicht-stoffliche Energie gibt es keine irdische Existenz. Mit anderen Worten: Ohne „Smiley AG-Geist“ auch kein „Smiley AG-Körper“.

Gleichermaßen wie das persönliche Bewusst-Sein über die Realität und Entwicklung des einzelnen Menschen entscheidet, bestimmt die Qualität des kollektiven Bewusst-Seins (kollektives Energiefeld) über die Entwicklung und den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Ein negativ ausgerichtetes Energiefeld ergibt logischerweise auch negative Masse (problematische Umstände, schwierige Situationen, unterdurchschnittliche Marktanteile, Rekrutierung schlecht qualifizierter MitarbeiterInnen, usw.). Gegenteilig zieht natürlich ein positives Energiefeld auch Positives an.

Neuer Ansatz in der Unternehmens-Entwicklung

In der Vergangenheit wurden viele Theorien zur positiven Ausrichtung eines Unternehmens entwickelt. Vereinfacht könnte man sie als "positives Denken auf betrieblicher Ebene" bezeichnen. Es ist der Versuch, das Positive (Erfolg) vom Negativen (Erfolglosigkeit) zu trennen. In einem polaren Universum, dessen gesamte Existenz und Dynamik auf **zwei** Pole basiert, funktioniert die Isolierung **eines** Pols nicht. Die Geburt ist immer untrennbar mit dem Tod verbunden, genauso wie Erfolg und Misserfolg sich gegenseitig brauchen. Mit anderen Worten: Das „Auf und Ab“ der Wirtschaft kann unmöglich in „nur Auf“ gezwungen werden.

Entscheidend ist, wie sich ein Zyklus auf das Unternehmen auswirkt. Wie stark können die Energien des Marktes, Mitbewerbs oder der allgemeinen Lage die Position des Unternehmens beeinflussen?

Nicht die äußeren Faktoren ergeben den Zustand einer Firma, sondern die Beschaffenheit des kollektiven

Energiefelds ist entscheidend! Von hier geht die wahre Ursache für die individuelle Situation und den Zustand aus. Äußere Zyklen haben nur jenen Einfluss, der zur Schwingung der eigenen Energie passt.

Ist die Schwingung (Qualität) des Energiefelds hoch, findet die niedrigere Schwingung von negativen Einflüssen keine Resonanz. Sie kann das Unternehmen nicht oder nur abgeschwächt beeinflussen. Trifft sie jedoch auf eine „hauseigene“ niedere Schwingung, dann sind die Auswirkungen gravierend. Das Innere (kollektives Energiefeld) entspricht immer dem Äußeren! „Gleiches zieht Gleiches an; Ungleiches stößt sich ab“ ist eine seit langem bekannte Tatsache.

Man sollte sich aber nicht durch das Image oder die Höhe des Gewinns eines Unternehmens zu einem vorschnellen Urteil über dessen Energiefeld-Qualität verleiten lassen. Eine Krise zeigt meist sehr schnell, was wirklich dahinter steckt.

Ein treffendes Beispiel ist die 2007 begonnene **Veränderung des Finanzsystems**:

In den letzten Jahrzehnten war Investment-Banking sehr machtvoll geworden. Es wurden hohe Gewinne erzielt und der realwirtschaftliche Einfluss nahm extrem zu. Aufgrund des offensichtlichen Erfolgs schien die energetische Qualität der berühmten Finanzinstitute sehr hoch zu sein. Dem war aber nicht so! Parallel zum Aufschwung nahmen auch die Differenzen im Energiefeld zu. Die Lücken im Unternehmens-Bewusst-Sein wurden rapid größer, weil sich das Denken und Handeln vom „Menschen als Maßstab und Mittelpunkt aller Dinge“ immer weiter entfernt hatte.

Die Konsequenz unausgewogener Pole (siehe nächstes Kapitel) ist eine schmerzliche Veränderung. Der Impuls dazu kommt meist von Außen. Oft sieht man sich dann als Opfer des Marktes, der allgemeinen Lage oder irgendwelcher „böser Buben“. Aber die äußere Energie bestätigt nur, was im kollektiven Energiefeld bereits vorhanden ist.

Qualität des Energiefelds = Höhe der Umsetzungs-Effizienz

Wie stark ein Unternehmen agieren kann, hängt von seinem polarisierten Bewusst-Sein ab. Wie alles im Universum basiert auch das Energiefeld eines Unternehmens auf zwei gegensätzliche Pole. Sie kommen durch die unterschiedliche Verteilung von Macht und Verantwortung zustande. Auf der einen Seite geben MitarbeiterInnen ihre Macht und Verantwortung ab, d.h. sie nehmen Anweisungen entgegen und führen sie aus. Auf der anderen Seite legt ein Management fest, was "richtig und falsch" für die Umsetzung des Unternehmenszwecks ist, und gibt es als Anweisungen aus. Durch diesen Macht- und Verantwortungs-Transfer entsteht ein Energiefluss.

Die hierarchische Struktur der Führungskräfte ermöglicht den fließenden Übergang von einem Pol zum anderen. Beispielsweise kann ein/e AbteilungsleiterIn zu 60 Prozent „Mitarbeiter“ (MV-Abgabe an übergeordnete Stellen) und zu 40 Prozent „Management“ (MV-Annahme von unterstellten MitarbeiterInnen) sein. Das Verhältnis hängt von der Größe seiner/ihrer Abteilung und den Kompetenzen ab.

Das gesamte kollektive Bewusst-Sein eines Unternehmens (Energiefeld) teilt sich jeweils in ein Pol-Bewusst-Sein der MitarbeiterInnen (MV-Abgeber) und des Managements (MV-Annehmer) auf. Je weiter die Pole voneinander entfernt sind, desto schwächer wird die zwischen den Polen fließende Energie. Hingegen, je kürzer die Strecke ist, desto mehr Energie kommt an. Dieses Gesetz entspricht exakt dem Magnetismus in der Physik.

Natürliches Konfliktpotenzial minimieren

Zwischen den beiden Polen besteht eine natürliche Lücke. Während das Management grundsätzlich auf das WIR¹ des Unternehmens fokussiert ist, beurteilen die MitarbeiterInnen aus dem ICH¹. Dadurch entstehen Interessenskonflikte, deren negative Schwingungen ein Bestandteil jedes kollektiven

¹ Mehr Informationen darüber in der kostenfreien Publikation „Die Neue Ebene in Wirtschaft und Management“
www.metaspirit.at/management/die-neue-ebene-in-wirtschaft-und-management

Energiefelds sind. Sie reduzieren die Qualität. Je größer diese Lücke ist, desto mehr wird die Stärke des Energiefelds reduziert.

In der Praxis problematisch sind vor allem die nicht ausgesprochenen Konflikte bei denen das ICH zugunsten des WIR unterdrückt wird. Diese negative Schwingung ist sehr mächtig und fließt **zur Gänze** ein. Platzt jemanden der Kragen und ein Ärgernis tritt offen zu Tage, dann wird meist auch eine "Lösungsenergie" produziert und die negative Schwingung mit einer positiven ins Gleichgewicht gebracht. Damit verliert die Energie ihren Einfluss.

Es ist eine altbekannte Tatsache, dass unterschwellige Konflikte gefährlich sind. Metaphysikalisch werden ihre Energien im Energiefeld gespeichert. Je länger sie unbehandelt bleiben, desto mehr verdichtet ihre Schwingung. Ab einer "kritischen Dichte" manifestieren sie zu einem Ereignis in Raum und Zeit. Das ist der Zeitpunkt, an dem sich Bestehendes verändert. Oft wird es als "Zufall", „Pech“ oder "Marktsituation" bezeichnet. In Wahrheit aber ist es die Wirkung einer hausgemachten Ursache. Äußere Umstände haben die Situation lediglich begünstigt, aber **nicht** verursacht.

Reduzierte Effizienz: Lücke saugt Umsetzungs-Energie ab

Eine weitere sehr gravierende Auswirkung der Differenz im Pol-Bewusst-Sein ist die Verfälschung einer vom Management ausgehenden Energie. Wenn eine Anweisung an die MitarbeiterInnen formuliert wird, dann entsteht sie durch Gedanken, Gefühle und Handlungen des Managements. Sie trägt die Energie des gewünschten Ziels mit sich. Damit dieses Ziel eine „kritische Dichte“ erreichen kann, muss die Energie von den MitarbeiterInnen durch deren Handlungen, Gefühle und Gedanken **synchron** verstärkt werden. Ansonsten passen „Management-Energie“ und „MitarbeiterInnen-Energie“ nicht zusammen. Das heißt, sie müssen die Anweisung mit ihrem MitarbeiterInnen-Bewusst-Sein so verstehen, wie es das Management-Bewusst-Sein gemeint hat.

Eine Lücke im Pol-Bewusst-Sein zeigt, dass es Unterschiede im Verständnis gibt. Diese Verständnis-Unterschiede wirken sich auf den gesamten Unternehmens-Prozess aus. Je größer sie ist, desto mehr werden die gesendeten Energien vom Empfänger reduziert oder verzerrt. Das Ergebnis kann sogar kontraproduktiv werden. Metaphysikalisch entspricht die Schwingung der von den MitarbeiterInnen produzierten Energien nicht der ursprünglichen Schwingung des Managements. Damit wird der Verdichtungsprozess blockiert. Management und MitarbeiterInnen sind nicht „auf einer Welle“.

Erschwerend hinzu kommt, dass die MitarbeiterInnen im Vergleich zum Management viel mehr Personen sind. Dadurch können sie auch mehr Energien produzieren und gegenläufige Kräfte werden zusätzlich verstärkt.

Zusammenfassend auf einen Punkt gebracht:

Je größer die Differenz im Pol-Bewusst-Sein ist, desto mehr sind auch die edelsten Bemühungen „für die Katz“!

Ein Beispiel :

In einer großen Kaufhauskette sinkt der Gewinn pro Aktie. Da eine Dividendenkürzung befürchtet wird, ergeht an die MitarbeiterInnen die Anweisung, den Verkauf eines bestimmten lukrativen Artikels zu forcieren. Um Ihnen den notwendigen Anreiz zu geben, wird die Artikel-Umsatzbeteiligung auf das Doppelte erhöht. Das Management betont die Wichtigkeit der Aktion und verlangt zusätzliche Verkaufsstatistiken.

Die MitarbeiterInnen empfinden es als weiteren Druck „von oben“, sehen aber die Möglichkeit eines zusätzlichen Verdienstes. Also konzentrieren sie sich auf den Artikel. Das Ergebnis ist die erwartete Umsatzsteigerung. Leider wird sie von einem Rückgang bei anderen Produkten begleitet. Ziel erreicht und doch verfehlt!

Das Management nahm an, dass der Artikel jedem Kunden **zusätzlich** angeboten wird und glaubte, dies sei für die MitarbeiterInnen ebenfalls selbstverständlich. Die MitarbeiterInnen jedoch spürten es lediglich als weiteren Druck „von oben“, wobei ihnen die Tragweite des WIR (Dividendenkürzung) nicht bewusst

war. Die Differenz im Bewusst-Sein war viel zu groß, als dass eine Zusammen-arbeit möglich gewesen wäre.

Hätten sich das zuständige Vorstands-Mitglied die Mühe gemacht, in einer Mitarbeiterbesprechung persönlich die **eigenen** Probleme zu erklären, dann hätten die MitarbeiterInnen auch verstanden, worum es wirklich geht. Außerdem ist „helfen“ ein Grundbedürfnis des Menschen.

Die Bewusst-Seine von Management und MitarbeiterInnen wären sich näher gekommen (nicht nur in dieser Angelegenheit!), was ein viel besseres Ergebnis zur Folge gehabt hätte. Möglicherweise hätte damit die Dividendenkürzung verhindert werden können.

Das Problem einer Differenz im Bewusst-Sein kann auch einfacher erklärt werden: Wenn die Frau etwas anderes glaubt als ihr Mann meint, gibt es fast immer Zoff!

Das Effizienz-Projekt zeigt die Qualität des Energiefelds auf

Das Effizienz-Projekt beschäftigt sich mit der **höchsten Ebene** eines Unternehmens. Die Öffnung für die nicht-stoffliche / energetische Seite ist eine Arbeit am realen Maximum der Möglichkeiten. Natürlich muss das „Handwerkszeug betrieblicher Notwendigkeiten“ vorhanden sein.

Mit einer 10 bis 15 minütigen Spiegel-Befragung werden die Pol-Bewusst-Seine als Selbstbilder exakt gegenüber gestellt. Die Pol-Zuordnung der Führungskräfte wird individuell festgelegt. Durch die grafische Darstellung der Daten lassen sich die Lücken zu den einzelnen Themen rasch erkennen. Generelle negative Einstellungen werden ebenfalls sichtbar. Ein „Barometer der positiven und negativen Extreme“ gewichtet jede Frage zusätzlich nach ihrem unterschwellig vorhandenen Konfliktpotenzial.

Die Auswertungen und Interpretationen der erhobenen Daten erfolgen aus metaphysischer und psychologischer Sicht. Aufgrund einer 35-jährigen Berufserfahrung steht die Pragmatik an oberster Stelle.

Auswertung und Interpretation in 3 Abschnitte:

Gesamtes Unternehmen *Analyse und Zusammenfassung der Bewertungen, Hinweise, Empfehlungen*

Säulen *Analyse und Zusammenfassung der Einzelfragen in 4 Säulen:*

- ICH-Bewusst-Sein *24 Fragen*
- Konfliktpotenzial *14 Fragen*
- Beziehung Arbeitgeber/Arbeitnehmer *9 Fragen*
- Kommunikation *2 Fragen*

Einzelfragen *Analyse, Bewertungen, Hinweise verbunden und ergänzt mit psychologischen Grundlagen*

Sinn des Effizienz-Projekts

Das Projekt-Ergebnis stellt den momentanen Stand des Pol-Bewusst-Seins dar. Dadurch können – wenn notwendig - gezielte Maßnahmen zur Annäherung der beiden Pole durchgeführt werden. Aus den Größen der Lücken ergeben sich die Möglichkeiten aktivierbarer Potenziale von selbst. Obwohl ein Momentanzustand natürlichen Schwankungen unterliegt und jede Befragung einen Unsicherheitsfaktor enthält, können sehr gut verwertbare Interpretationen, Empfehlungen und Maßnahmen über und für das Unternehmen getroffen werden.

Welche Konsequenzen aus dem Projekt-Ergebnis gezogen werden, liegt ausschließlich in der eigenverantwortlichen Entscheidung des Managements. Sollten Maßnahmen durchgeführt werden, dann ist die Wiederholung des Effizienz-Projekts nach spätestens 12 Monaten sinnvoll, um so die aktuelle Entwicklung mit dem „Initial-Projekt“ zu vergleichen.

Das Effizienz-Projekt zielt weder auf die Konstruktion irgendwelcher Mängel ab, noch soll ein Bedarf an Maßnahmen akquirieren werden. Sinn und Zweck ist die Implementierung eines völlig neuen Ansatzes, dem vorwiegend metaphysische Überlegungen zugrunde liegen. Das Bewusst-Sein ist die dominierende Kraft im Universum. Es entscheidet auf nicht wahrnehmbarer Ebene **alle** Ereignisse und Veränderungen mit denen es konfrontiert werden will. Die Zukunft erfordert eine Erweiterung der Produktionsfaktoren „Arbeit“ und „Kapital“ um „Bewusst-Sein“.

Heinrich Kohlmeyer
Berater für angewandte, spirituelle Metaphysik

Weitere Informationen über das Effizienz-Projekt: www.metaspirit.at/unternehmen/effizienz-projekt

Zusatz:

© 2009 Heinrich Kohlmeyer und Mag. Jürgen Kohlmeyer, letzte Überarbeitung 26.05.2010

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.