

Die Neue Ebene in Wirtschaft und Management

Seit Anfang der 90er-Jahre komprimieren die Prozesse der Veränderungen. Unser Alltag ist fühlbar schneller geworden. Das menschliche Bewusst-Sein hat ein noch nie dagewesenes Niveau erreicht. Was bis jetzt innerhalb einer linearen Entwicklung statt gefunden hat, ist zu einem Sprung auf eine neue Ebene geworden, die völlig andere Bedingungen braucht. Dadurch ergeben sich aber auch Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, die außerhalb unseres bisherigen Vorstellungsvermögens liegen.

Die Ursache liegt in einer Verschiebung der Priorität des Menschens. Was jahrtausendlang wichtig war hat keine Bedeutung und Sinnhaftigkeit mehr. Als Folge lösen sich die in der Vergangenheit gewachsenen Systeme auf. Die bestehenden Zusammenhänge verlieren an Gültigkeit. Sie werden energetisch nicht mehr unterstützt. Der Mensch entzieht ihnen seine Schöpfungsenergie und lenkt sie in Bereiche um, die seiner neuen Priorität entsprechen.

Es ist die grundlegendste Veränderung in der Menschheitsgeschichte!

Die größte Herausforderung des Managements

Ausgehend vom Individuum ist vor allem das Kollektiv der Wirtschaft betroffen. Die Zeitqualität macht ein neues Bewusst-Sein des Managements notwendig. Es sollte in seinen Betrachtungsweisen über die direkten wirtschaftlichen Zusammenhänge hinaus gehen und die geänderten „Umgebungsbedingungen“ in seinen ökonomischen Überlegungen miteinbeziehen. Ansonsten könnte die Zukunft schwierig und vor allem ineffizient werden.

Die wirtschaftliche Rechtfertigung – damit auch die persönliche Rechtfertigung des Managements - braucht eine für sie günstige Schöpfungsumgebung. Das ist ein energetisches Feld, dessen Ausrichtung die Entwicklung und den Erfolg eines Unternehmens (Managements) bestimmt. Dieses unbewusste Feld kann aber nicht vom Unternehmen selbst erschaffen oder gesteuert werden. Es ist die Summe der auf das Unternehmen fokussierten Energien aller involvierten Personen. Ihre Beschaffenheit und Ausrichtung ergibt den „gewogenen Durchschnitt“ der Beschaffenheit und Ausrichtung des gesamten Wirtschaftsobjekts. Verändert sich nur ein(e) einzige(r) MitarbeiterIn, dann ist auch das kollektive Feld ein anderes, weil sich mit dieser Veränderung der gesamte „Durchschnitt“ verschiebt. Und es ist nur eine Frage von Zeit und MitarbeiterInnen-Anzahl bis die neue Ausrichtung des Feldes auch in der Realität erkennbar wird, d. h. bis die veränderte Energie in Raum und Zeit manifestiert.

Was ist nun die größte Herausforderung für das Bewusst-Sein des Managements?

Der Mensch verlagert seinen Fokus vom WIR zum ICH!

Seit Menschengedenken ist unsere menschliche Konzentration auf ein kollektives WIR gerichtet. Nur mit der Hilfe anderer Menschen können wir unsere existenziellen, sozialen und spirituellen Bedürfnisse befriedigen. Die fühlbare Vervielfältigung der eigenen Energie durch den Kontakt mit anderen Personen macht uns ein sinnvolles Leben möglich. So glauben wir es zumindest, weil uns nicht bewusst ist, wer wir in Wahrheit sind. Demzufolge wissen wir auch nicht, welche Möglichkeiten wir haben. Andererseits ist für

uns auch nur die Wahrnehmung mit Hilfe der fünf körperlichen Sinne „realistisch“. Der Rest, unrealistisch suspekt.

Mit einem zunehmenden Bewusst-Sein über uns selbst beginnen wir zu begreifen, dass wir weit großartiger sind als wir bis jetzt angenommen haben. Die Erkenntnis, das eigene Leben selbst erschaffen und eigenverantwortlich kreativ gestalten zu können, lässt uns die Konzentration immer mehr auf uns selbst richten. Dadurch geht der Glaube an die Macht kollektiver Systeme verloren. Wir fühlen uns in steigendem Ausmaß selbstermächtigt und treffen Entscheidungen, die ausschließlich unser eigenes ICH als Mittelpunkt haben. Beispielsweise hat in den letzten Jahren die Anzahl der Ein-Personen-Unternehmen stark zugenommen, d.h. Arbeitnehmer 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!

Der Blick auf die Allgemeinheit verschiebt sich zugunsten einer Perspektive auf die persönliche Individualität. Aus diesem Grund ist der Egoismus gesellschaftsfähig geworden. Was früher verpönt und ablehnungswürdig war, entspricht nun dem Zeitgeist, selbst wenn es in „Charity“ verpackt wird. Die Werbung hat den Trend bereits erkannt: „Geiz ist geil“, „...weil ich es mir Wert bin“ uvm.

Der Egoismus ist aber nur das Symptom des aufkeimenden ICH-Bewusst-Seins. Das aufstrebende "Sich-selbst-gewahr-werden" übt einen inneren Druck aus und erzwingt dementsprechende Entscheidungen. Während die eher oberflächlich gelebte Egozentriertheit manipuliert werden kann, entzieht sich das ICH-Bewusst-Sein jeglicher Einflussnahme von außen. Es lässt sich weder durch Motivationen, Wissensvermittlungen, Drohungen mit schmerzlichen Konsequenzen oder positivem Denken beeinflussen. Wenn doch, dann nur für kurze Zeit. Ausschließlich die Person selbst kann eine Veränderung des eigenen Bewusst-Seins veranlassen. Sie entscheidet darüber, was von außen kommend integriert wird und was nicht.

Die treibende Kraft des neuen menschlichen Fokus ist nicht mehr der Verstand, sondern das Gefühl. Anderes gesprochen, es geht nicht mehr darum, was richtig oder falsch ist, sondern vielmehr, wie es sich anfühlt, d.h. wie es für mich *ist*. Dabei werden sehr viele Entscheidungen getroffen, die rationell nicht mehr begriffen, faktisch dargestellt oder nachvollzogen werden können. Im Gegensatz dazu sind unsere Systeme auf die *allgemeine Gültigkeit* von „richtig“ und „falsch“ aufgebaut. Die individuelle Betrachtungsweise des Einzelnen wird dabei nicht berücksichtigt. Durch das ICH-Bewusst-Sein beginnt das Individuum aber immer mehr nach einer *persönlich gültigen* Interpretation vorzugehen und erschüttert so die Fundamente der etablierten Systeme.

Veränderung der kollektiven Systeme (WIR)

Wie überall in unserem Leben, gibt es auch in jedem sozialen System zwei Seiten. Eine Seite gibt ihre Macht ab (MitarbeiterInnen) und die andere nimmt sie an (Geschäftsführung). Es entsteht ein Machtgefälle in dem das Obere dem Unteren vorgibt, was richtig und falsch zu sein hat. Die Macht-Abgeber treten aber nicht nur ihre Macht, sondern auch ihre Verantwortung ab. Beide gehören *untrennbar* zusammen. Die Macht-Abgeber *glauben* sich nicht in der Lage, selbst für das eigene Überleben bzw. Wohlergehen sorgen zu können, weil sie den Unterschied zwischen „richtig“ und „falsch“ nicht kennen (z.B. in der Medizin, Wissenschaft, usw.). Zumindest ist es dort so, wo sie jemanden suchen, der die Führung übernimmt. Aus diesem Grund begeben sie sich gerne in ein Abhängigkeitsverhältnis und führen Anweisungen aus. Im Gegenzug fordern sie Lohn und Verantwortungslosigkeit.

Wer die Führung übernimmt, muss für die Geführten sorgen.
Wer seine Macht abgibt, setzt die Richtigkeit erhaltener Bewertungen voraus.

Das hat beim steinzeitlichen Familienklan begonnen und ist mehr denn je ein fixer Bestandteil unseres sozialen Lebens. Die Religionen und ihre Kirchen, die Regierungen und ihre Gesetzgebungen, die Armeen und ihre Befehlsketten, die Gesellschaften und ihre Werte oder die Unternehmen und ihre hierarchischen Strukturen verfolgen zwar einen unterschiedlichen Zweck, funktionieren aber alle auf dem selben Prinzip:

Individualismus, Egoismus und "freies Gestalten" sind falsch, weil sie der vorgegebenen Norm nicht entsprechen. Dadurch kann die von den Macht-Annehmern übernommene Verantwortung nicht erfüllt werden. Förderlich hingegen sind Anpassung, Akzeptanz der Vorschriften, Aufopferung und unegoistische Loyalität. Sie halten das Machtgefälle aufrecht und gewährleisten die Richtigkeit erteilter Anweisungen. Ob es auch dem Zweck des Kollektivs dienlich ist, wird erst in zweiter Linie betrachtet. Ohne die unterschiedliche Machtverteilung funktioniert das gesamte System und damit auch die Verwirklichung des gemeinschaftlichen Zwecks sowieso nicht. Also muss zuerst die Funktionalität des Machtgefälles geprüft werden, um in weiterer Folge Arbeit für das Kollektiv leisten zu können.

Aus diesem Grund braucht es auch die „Kontrolle“. Sie dient zur Aufrechterhaltung und Überprüfung der Machtverhältnisse. Abgesehen von echter Qualitätskontrolle ist dieser Hintergrund nicht so ohne weiteres klar erkennbar. Er wird von den rationalen Argumenten verdeckt, die zwar logisch sind, sich aber meistens nur auf das Machtgefälle beziehen.

Beispiele richtiger Normen:

„Teamfähigkeit“: maximale Durchsetzbarkeit für erteilte Anweisungen des Teamleiters

Dienstanweisungen: Vorschrift für die *richtige* Durch- und Ausführung von Tätigkeiten, die dem gemeinsamen Zweck dienen

Uniform: verhindert individuelles Aussehen, alle Befehlausführenden erscheinen *gleich*

Gesetz: Norm des *richtigen* Zusammenlebens

Gesellschaft: akzeptiert nur was von *ihrer Mehrheit* vorgegeben wird

Mode: „must have“ für die *Norm* der Gesellschaft.

...

Wenn nun immer mehr Menschen ihre abgegebene Macht zurückfordern, um für sich selbst verantwortlich sein zu wollen, dann verlieren plötzlich alle o.a. Beispiele ihre Funktionsweise. Es fehlt die tragende Energie der Macht/Verantwortung und ist nicht mehr kontrollierbar. Beispielsweise schaut ein Teammitglied dann nicht, ob er/sie ins Team passt, sondern ob das Team zu ihm/ihr passt.

Oder, durch das frei zugängliche Wissen im Internet ist jeder Mensch in der Lage, sich ein persönliches Urteil von „richtig“ und „falsch“ zu bilden. Den konform eines Machtgefälles verteilten Informationsstand gibt es (fast) nicht mehr. „Wissen selbst ist Macht“ (Francis Bacon, 1561 – 1626, englischer Philosoph und Staatsmann) hat seine Bedeutung verloren.

Die Notwendigkeit für Unternehmen

Wirtschaftssubjekte, politische Parteien, öffentliche Kommunen, Organisationen, Familien, usw., existieren nicht wirklich. Sie entstehen durch Menschen, die einen bestimmten Zweck verwirklichen wollen. Nur dadurch bekommen sie Realität und eine dem Zweck dienliche Systematik. Alles was über das Individuum hinaus geht, ist lediglich ein zweckorientiertes Kollektiv das für sich selbst nicht bestehen kann. Es lebt, weil es von verdichteter Energie getragen wird, d.h. Menschen bringen Teile ihres persönlichen Energiefelds ein und lassen so diesen Zweck real leben. Sie bestimmen damit aber auch die Entwicklung dieses Kollektivs.

Ein Unternehmen kann ohne Menschen nicht bestehen, der einzelne Mensch jedoch schon!
Warum nicht? Ganz einfach: Ein Unternehmen hat keine Seele und kann daher nichts erschaffen!

Diese Betrachtungsweise schafft eine klare Logik in der Entwicklung eines Unternehmens: Wenn nur eine einzige involvierte Person ihr Bewusst-Sein (Energiefeld) verändert, dann verändert sich das gesamte Unternehmen! Genau genommen, verändert sich die gesamte Menschheit. Selbst wenn es für uns nicht

wahrnehmbar ist bzw. keine materiellen Auswirkungen zeigt, so ist dennoch Alles verändert worden. Sobald die "kritische Dichte" im kollektiven Energiefeld (Summe der einzelnen fokussierten Bewusst-Seine) erreicht wird, manifestiert die Veränderung zu einer wahrnehmbaren Realität und wirkt sich auf Zahlen/Fakten/Ereignisse aus.

(Meta)Physisch stellt sich die Frage, ob mit dieser Aussage eine Verbindung zu Albert Einsteins Austauschbarkeit von Energie und Materie $E = mc^2$ geschaffen werden kann?

Wie wir bereits festgestellt haben, wenden sich die Menschen (MitarbeiterInnen) dorthin, wo sie ihr ICH-Bewusst-Sein verwirklichen können. Leistungsdruck, Ziele, übertriebene Standards, unbedingte Machtausübung, erwartete Aufopferung, verhinderte Kreativität, moderne Sklavenhaltung, enge Kontrolle, usw., schränken es ein, wie die Trockenheit das Leben einer Pflanze. Die meisten MitarbeiterInnen werden deswegen nicht von einem Tag auf den anderen kündigen, aber sie entziehen dem zweckorientierten Kollektiv ihre Energien. Wenn sie keine Erfüllung finden, dann richten sie ihre Schöpferkraft vermehrt auf Hobbys, Urlaube, berufsfremde Ausbildungen und sonstige persönliche Angelegenheiten. Ihre Gedanken, Gefühle, Wünsche und Vorstellungen bewegen sich dorthin, wo es für sie frei und erfüllend ist.

Zusätzlich produzieren sie negative Energien, um den Zwang des "Geldverdienen müssen" in der eigenen Gefühlswelt ausbalancieren zu können. Frustration, Depression, Hoffnungslosigkeit, Wut, enttäuschte Erwartungen, fehlendes Vertrauen, usw., sind nur einige der Zustände, die definitiv ausgestrahlt werden.

Druck erzeugt immer Gegendruck! Das ist eine altbekannte Weisheit. Nur haben wir bisher nicht gewusst, was der Gegendruck in Wahrheit bewirkt. Wir glaubten, es werde dadurch weniger Arbeitsleistung und Loyalität eingebracht oder sei die Ursache für Burnouts und anderen psychisch bedingten Krankheiten. Das stimmt auch, aber die Wirkungsweise der negativen Energien geht weit darüber hinaus. Sie fließen in das Energiefeld des Unternehmens ein und bleibt dort solange gespeichert, bis sie die kritische Dichte zur Manifestation (Materialisierung) erreicht haben.

Das kollektive Energiefeld entscheidet über die Effizienz, den Erfolg und die Entwicklung wirtschaftlicher Rechtfertigung! Das beste Produkt kann ein Flop werden, wenn es keine energetische Unterstützung hat. Umgekehrt besteht die Möglichkeit, dass ein mittelmäßiges Produkt *der* Verkaufsschlager wird, wenn es zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort die richtigen Personen findet. Ob dies der Fall ist oder nicht, bestimmt die positive oder negative Ausrichtung der Energien des Unternehmens.

Haben die MitarbeiterInnen ehrliche Möglichkeiten ihr ICH-Bewusst-Sein leben zu können - so weit es natürlich vertretbar ist - dann richten sie ihre Schöpferkraft auf die tägliche Arbeit. Je größer ihr „Raum“ ist, desto mehr Entwicklung kann Platz finden. Dadurch bringen sie auch generell mehr Energien von sich ein. In einer Umgebung des Vertrauens (Ehrlichkeit) öffnet sich fast jeder Mensch und gibt seine Kräfte frei. Wer sich aber schützen muss, verschließt sich. Er/Sie braucht seine/ihre Kräfte zur Aufrechterhaltung der unter Druck geratenen Stabilität. Diese Kausalität entscheidet über die Menge, Intensität und Ausrichtung der Schöpferkraft, die dem Unternehmen zur Verfügung steht.

In einer Umgebung des Vertrauens zum ICH-Bewusst-Sein fließen automatisch positive Energien ins kollektive Feld ein und stehen für dessen Aktivitäten auf unbewusster Ebene zur Verfügung. Die pro gerichtete Schöpferkraft muss sich nicht unbedingt in Verbesserungsvorschläge oder höhere Arbeitsleistungen äußern. Das kommt ganz von alleine. Es genügt, wenn die Leute gerne an ihrem Arbeitsplatz sind, weil sie sich dort wohlfühlen und verwirklichen können. Zusätzlich steht ihnen selbst mehr Energie zur Verfügung, wovon wieder das zweckorientierte Kollektiv profitiert. Sie müssen dann keine inneren Gegenkräfte für negative Gefühlszustände aufwenden. Freude ist unermüdlich! Hingegen, Leid laugt aus!

Die oben beschriebene Charakteristik hat aber nichts mit "positivem Denken" oder „Motivation" zu tun. Einer derartigen Gedankenkontrolle oder Zwangsbeglückung sind sehr enge Grenzen gesteckt über die wir bei unseren Überlegungen weit hinaus gegangen sind. Aber das ist eine andere Geschichte und würde den Rahmen dieses Artikels sprengen.

Möglichkeiten des ICH-Bewusst-Seins im Unternehmen

Was brauchen die MitarbeiterInnen, um ihr ICH-Bewusst-Sein leben zu können?
Anders gefragt, was sollte dem Management bewusst werden?

Jeder Mensch will wichtig sein!

Vorsicht! Wir sagen sehr schnell, dass uns diese Tatsache längst bekannt sei. Meist aber ist es lediglich ein Wissen im Kopf ohne einem Bewusst-Sein im Alltag. Verstandesmäßig wissen wir vieles. Aber wirklich leben und sich dabei nicht auf die „schwierige Zeit“ auszureden?

Selbst wenn manche MitarbeiterInnen die persönliche Wichtigkeit übertreiben oder offensichtlich nicht danach handeln, so ist es dennoch das alles bestimmende Bedürfnis *jeder* Person. Es war schon immer da, nur wurde es von der bisherigen Konzentration auf das WIR unterdrückt. Durch das steigende ICH-Bewusst-Sein bricht es nun auf und wird zugleich exponentiell verstärkt.

Führungskräfte sind herausgefordert, die Wichtigkeit dessen zu erkennen und für die übernommenen Aufgaben nutzbar zu machen. Das ist zwar sehr einfach, aber nicht unbedingt leicht. Oft wird geglaubt, dass damit die Macht, die ein Weisungsgeber braucht, verloren gehen könnte und er/sie dann handlungsunfähig werden würde. Es ist ein Irrglaube, denn in der Praxis weicht die gewaltbereite Macht einer souveränen Autorität, die viel mehr bewirken kann. Wenn aber nach der Macht nichts übrig bleibt, dann wird es natürlich schwierig und es sollte über die Qualifikation der Führungsperson nachgedacht werden. Die Zukunft erfordert eine neue Qualität von ManagerInnen!

Sie haben Recht, wenn Sie als EntscheidungsträgerIn der Meinung sind, Sie können sich weder durch die Tätigkeit einer Reinigungsdame, noch durch die Dame selbst aufhalten lassen. Das ist auch nicht der Sinn und Zweck. Aber bewusst sollte Ihnen folgende Tatsache sein:

Jeder Mensch hat die gleiche Schöpferkraft!

Energetisch gesehen ist da kein Unterschied zwischen einem Vorstands-Vorsitzenden und einer Reinigungskraft. Sie produziert genauso viel positive oder negative Schöpfungsenergien wie der Boss. Lediglich in die Realität umsetzen kann sie es nicht, weil ihr dazu die Macht im Unternehmen fehlt. Trotzdem fließen die von ihr ausgehenden Kräfte ins kollektive Energiefeld ein! Oder gehen dem Unternehmen als Unterstützung verloren.

Damit ist jetzt nicht gemeint, dass Sie ab sofort dem Reinigungspersonal huldigen müssen. Nein, auf keinen Fall. Es ist auch in Ordnung, jemanden, der Ihnen nicht passt, zu feuern. Sie sind ebenfalls ein Mensch, der sich sein Leben nach seinem ICH-Bewusst-Sein gestalten darf. Vielmehr hängt es mit der allumfassenden Erkenntnis zusammen, dass

Jeder Mensch ein MENSCH ist, egal wo er im Unternehmen angesiedelt ist!

Kein Mensch ist nur ein bilanzseitiger Posten. Kein Mensch ist nur eine Kennziffer der Produktivität. Kein Mensch ist *Human Capita!* Jeder Mensch hat den gesamten Kosmos für sich alleine zur Verfügung.

Abgesehen von der Würde auf die er/sie Anspruch hat, ist jede inkarnierte Seele ein energetisches Kraftwerk! Das hat nichts mit Sympathie zu tun, sondern mit Bewusst-Sein. Deswegen darf es genauso Kollegen geben, denen Sie am liebsten einen Tritt in den Allerwertesten verpassen würden.

Selbst wenn es wissenschaftlich nicht zu beweisen ist, aber – unter Garantie – diejenigen, die nichts zu sagen haben – verfügen über eine Schöpfermacht und -kraft, die dem beste Unternehmen enorme Schwierigkeiten bereiten oder es auf wundersame Weise aus der Krise in die Prosperität führen kann.

Zusammenfassung

Die neue Ebene in Wirtschaft und Management ist die Einbeziehung des ICH-Bewusst-Seins der involvierten Personen. Je ehrlicher es berücksichtigt wird, desto nachhaltiger und stabiler wird die Basis für Erfolg, Effizienz und Entwicklung des Unternehmens. Dies gilt für die Führungskräfte und MitarbeiterInnen genauso wie für die Kunden (angebotene Produkte und Dienstleistungen), Lieferanten und Geschäftspartnern.

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 wird aber nicht mehr zufriedenstellend funktionieren können, weil wir es mit völlig neuen Voraussetzungen zu tun haben. Wir haben eine Neue *Ebene* erreicht!

Heinrich Kohlmeyer
Berater für angewandte, spirituelle Metaphysik

Zusatz:

© 2009 Alle Rechte vorbehalten bei Heinrich Kohlmeyer, metaSpirit®, Stadlerstraße 9, A-4020 Linz

I www.metaspirit.at E office@metaspirit.at

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.