



Menschliches Potenzial
zum Fliegen bringen

Bewusstsein

Das übergeordnete Prinzip von
Effektivität und Effizienz

Erweitertes Bewusstsein

Erweiterte Fähigkeiten

In diesem Whitepaper werde ich Ihnen aufzeigen, warum die Erweiterung unseres Bewusstseins die reale Erweiterung der Fähigkeiten von Individuen, aber auch eines Kollektivs ist.

Der Begriff **Bewusstsein** ist in der Führungs- und Managementarbeit noch nicht sehr verbreitet, obwohl er das Potenzial birgt, viele Probleme nicht nur zu lösen, sondern dies auch überaus ökonomisch zu tun. Es ist kennzeichnend für unsere „ZDF-Kultur“, das Potenzial bewussten Handelns nicht zu nutzen. Der Fehler besteht darin, Information, die ausgetauscht wird, auf Zahlen, Daten, Fakten (ZDF) zu reduzieren (ein Zeichen von Angst und Ego). Bemerkenswert ist das auch insofern, als man überall hört, wir würden heute im „Informationszeitalter“ leben.

Ich gebe nicht sehr viel auf solche Definitionen. Information war schon immer eine der wichtigsten Ressourcen und Handlungs-Auslöser. Die alten Kulturen pflegten Informationssysteme wie die Scouts der nordamerikanischen Indianer oder die Läufer der Inkas. Die Pyramiden der antiken mexikanischen Kulturen waren so konstruiert, dass der Einfall der Sonne erkennen ließ, wann die Saat auf die Felder zu bringen war. Wenn unsere Vorfahren schon so weit waren und wir unser Zeitalter durch Information charakterisieren, erscheint es noch absurder, dass einfach ein Teil der Information, die Intuition, das Gefühl, der feine Anteil des Bewusstseins, fast systematisch ignoriert und abgeschnitten wird.

Warum scheint es so schwer, der Intuition zu folgen?

Selbstverständlich ist das nicht überall so und erfolgreiche Menschen und Organisationen nutzen sehr bewusst ihre **Intuition**. Begriffe wie „intuitive Intelligenz“, „kollektive Intelligenz“ oder „Schwarmintelligenz“ haben es ja auch in die Fachliteratur und in die wissenschaftliche Analyse geschafft. Und trotzdem tut sich die Mehrheit sehr schwer damit.

Das liegt an zwei Gründen:

- 1) der Unwissenheit bzw. der fehlenden Erfahrung damit und
- 2) der Angst-Kultur, die in vielen Organisationen dominiert.

In Organisationen, in denen die Mitarbeiter und Führungskräfte damit beschäftigt sind, sich zu rechtfertigen und ihre Entscheidungen zu verteidigen, werden Kommunikation und Information auf das reduziert, was offensichtlich erkennbar ist.

Das führt einerseits zu einer Vereinfachung und Verarmung der Information. Wesentliche Teile werden abgeschnitten, Informationsverluste erzeugt. Andererseits führt es dazu, dass Probleme viel später erkannt werden und deutlich mehr Energie aufgewendet werden muss, um sie zu „managen“.

Darüber hinaus fördert die Angst-Kultur das Verschleppen von Lösungen. Manager rühmen sich, ein großes Problem gelöst zu haben, und lassen sich dafür als Helden feiern, obwohl ihre eigentliche Arbeit darin bestehen würde, diese Probleme nicht erst aufkommen zu lassen. Das ist ein klarer **Mangel** an persönlichem und/oder **kollektivem Bewusstsein**. Oder, was nicht weniger schlimm ist, ein klarer Mangel an Kompetenz.

Als Krisenmanager erlebe ich das regelmäßig. Es ist einfacher zu „re-agieren“ als zu agieren und letztendlich auch einfacher eine Re-Aktion zu rechtfertigen als eine Aktion.

Die Lösung hierfür besteht darin, als Individuum und auch als Gruppe/ Team/ Organisation Bewusstsein zu entwickeln und zu kultivieren. Bewusstsein als Fähigkeit an sich und **Bewusstsein für die Zusammenarbeits-Kultur sind** nötig, um zu erkennen, wie effektiv das Potenzial der Intuition, der Achtsamkeit und der Früherkennung genutzt werden kann.

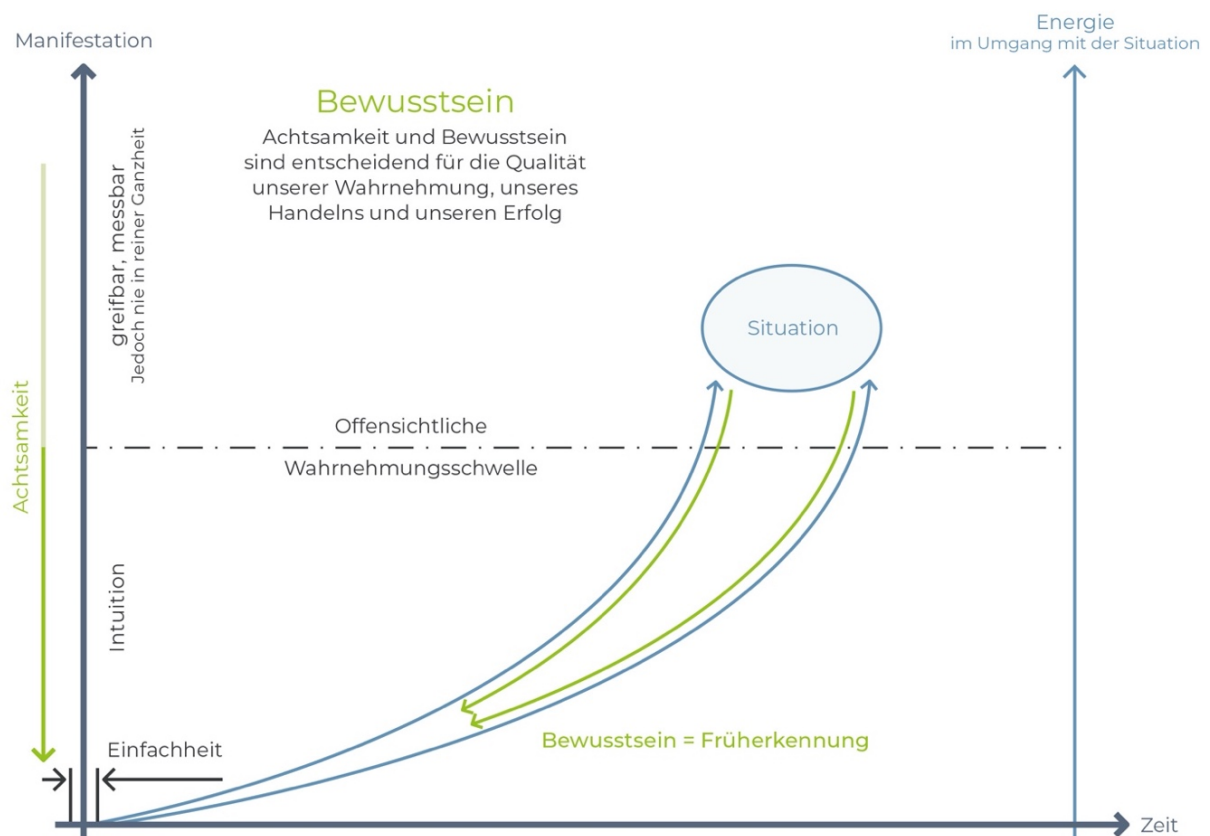
In einer Organisationskultur, die auf Vertrauen und auf Beiträgen basiert, wird dieses Potenzial automatisch genutzt, was die Organisation leistungsfähiger macht. In Organisationen, in denen Information ausschließlich über die Hierarchiekette transportiert wird, kann dieses Asset nicht genutzt werden, da der Entscheider in vielen Fällen keinen direkten Kontakt zur Informationsquelle hat und intuitive Stärke nicht genutzt werden kann.

Erkenntnis

Ein wesentliches Prinzip der **Organisationsgestaltung** besteht darin, sicherzustellen, dass der Entscheider **direkten Kontakt zur Quelle der Information** hat. Da das nicht immer einfach praktisch umgesetzt werden kann, muss der Hebel der Organisationskultur genutzt werden, in dem man das Bewusstsein schärft, Achtsamkeit praktiziert und das Vertrauen aufbaut, Information möglichst verlustfrei weiterzugeben.

Diese Fähigkeiten erreichen wir nicht einmalig und abschließend. Sie entfalten sich zu voller Wirkung, weil wir sie pflegen.

Die folgende Grafik stellt qualitativ die Zusammenhänge dar:



Betrachtung der eigenen Situation

Transferübung

Führen Sie die folgenden Schritte zur Betrachtung durch – drucken Sie dafür gerne die Seiten 4-5 aus und nehmen einen Stift zur Hand:

1. **Schauen Sie sich noch einmal obige Grafik an.**
2. **Fühlen Sie in Ihre persönliche oder unternehmerische Situation hinein.**
3. **Markieren Sie den Zustand in der Grafik, der am besten zu Ihrer aktuellen Situation passt (intuitiv, ohne lange darüber nachzudenken).**
4. **Was ist aus Ihrer Sicht notwendig, um Ihre Situation zu verbessern? Seien Sie dabei wieder spontan und nutzen dafür gerne die folgenden Zeilen.**

5. **Beantworten Sie sich folgende Fragen:**
 - a. Können Sie die Entwicklungsschritte allein oder mithilfe unternehmensinterner Unterstützung gehen?
 - b. Benötigen Sie Unterstützung auf dem Weg Ihre Situation zu verbessern?

Ist Ihnen ein Partner wichtig, der Sie professionell auf Ihrem Entwicklungsweg begleitet? Wir unterstützen Sie dabei, dieses Prinzip auch bei Ihnen zu stärken und zu pflegen. Melden Sie sich gerne bei uns.