



Menschliches Potenzial
zum Fliegen bringen

Innere Haltung

Wirkungsgrad von
Menschen und Organisationen
in Abhängigkeit von der inneren Haltung

Innere Haltung

Wirkungsgrad und Leistungsfähigkeit von Menschen und Organisationen

In diesem Whitepaper erwartet Sie ein Einblick in die verschiedenen Entwicklungsstufen von Menschen und Organisationen.

Ich möchte Ihnen aufzeigen, warum es so wichtig ist, dass Menschen für sich selbst das höchste Maß an **Eigenverantwortung** übernehmen. Nur so kann aus meiner Sicht eine gute Zusammenarbeit in Organisationen funktionieren. Jedes Individuum soll seinen für sich besten Beitrag jederzeit leisten können und leisten.

Meine persönliche Erfahrung

Mit Beginn meines Berufslebens stellte ich mir die Frage, was eine gesunde und leistungsfähige Organisation ist und was sie ausmacht. Ich war damals darüber schockiert, wie erfahrene Spezialisten mehr mit sich selbst beschäftigt waren und sich gegenseitig verhakten, als mit Begeisterung dem Sinn und Ziel des Unternehmens zu dienen. Als Ingenieur kam mir in Bezug auf die Zusammenarbeit gleich der Begriff ‚Wirkungsgrad‘ in den Sinn. Der **Wirkungsgrad** ist das Verhältnis von aufgewandter zu nutzbarer Energie. Aus meiner Sicht wurde viel Aufwand betrieben, um nicht so viel Nutzen zu erzeugen. Der Wirkungsgrad hätte definitiv sehr viel höher sein können.

Ich beschäftigte mich konsequent auch mit meiner persönlichen Leistung und versuchte intensiv, meine persönliche Effektivität und Effizienz ständig zu steigern. Meine hohe persönliche Anspannung in dieser Angelegenheit führte dazu, dass ich mich immer mehr anstrengen musste, um meine Leistung zu steigern, was selbstverständlich nicht ohne Kollateralschäden an anderen und auch an mir selbst ablief.

Ich konnte aber immer wieder Menschen beobachten, die mit weniger Aufwand deutlich mehr leisteten. Diese Menschen verloren innerlich keine Energie. An mir konnte ich dagegen feststellen, dass ich in manchen Situationen mit mir selbst im Widerstand war. Ich musste zusätzlich Energie aufwenden, um diesen inneren Widerstand zu überwinden, was eine zehrende Wirkung auf mich hatte. Die inneren Widerstände sind ein Ergebnis der **geistigen „inneren Haltung“**. Durch Achtsamkeit und Meditation habe ich gelernt, meine innere Haltung und meine inneren Widerstände bewusst zu machen. Das ist die Voraussetzung, um sie aufzulösen und damit mehr Leistungsfähigkeit und Freude zu erreichen.

Das Bild des inneren Widerstandes gilt gleichermaßen für Menschen und Organisationen, **da Organisationen soziale Systeme sind** und von Menschen gebildet werden. Somit können sich auch Organisationen ihrer inneren Widerstände und ihrer inneren Haltung bewusstwerden, was wiederum die Voraussetzung dafür ist, um **Transformation von innen** heraus zu erreichen.

Erkenntnis

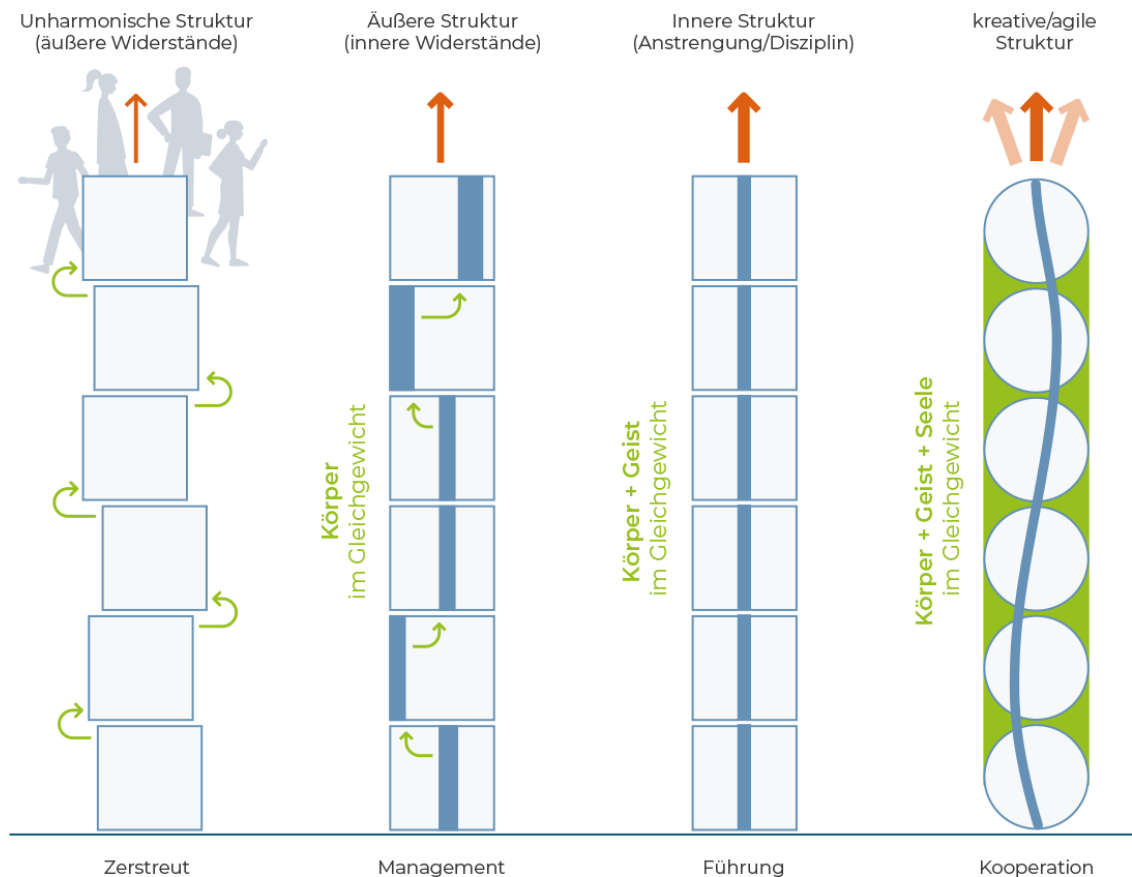
Erfolgreiche Teams bestehen nicht aus Menschen mit ausgeprägten Egos, Ängsten oder einer Konsumentenhaltung, sondern aus Menschen mit Bewusstsein für die Symbiose zwischen Individualität und Gemeinschaft als eine sich ergänzende Einheit. Die Entwicklung von Bewusstsein und Individualität fordert und fördert Entschlossenheit und Freude. Eine tiefe und nachhaltige Transformation, Entwicklung oder Lernen findet, ob als Individuum oder als Organisation, nur durch einen inneren Weg und innere Ausrichtung statt. Dies ist der **Weg der Selbsterkenntnis und des Selbst-Bewusstseins**. Es ist der Weg der Eigenverantwortung.



Die vier Stufen der Entwicklung von Personen oder Organisationen

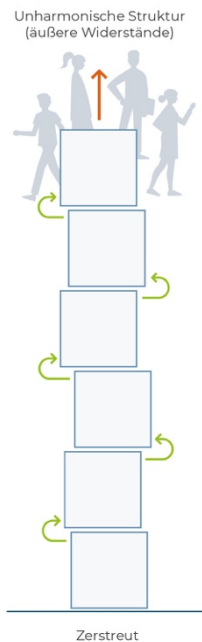
Meine persönlichen Erfahrungen und Erkenntnisse in diesem Zusammenhang kann man in vier Stufen einteilen. Diese vier Stufen sind:

- Stufe 1:** Unharmonische/Zerstreute Struktur (äußere Widerstände vorhanden)
- Stufe 2:** Äußere Strukturierung (innere Widerstände vorhanden)
- Stufe 3:** Innere Strukturierung (Mühe/Disziplin vorhanden)
- Stufe 4:** Bewusste Strukturierung (Kreativität/Agilität vorhanden)



Im Folgenden möchte ich nun auf die einzelnen Stufen näher eingehen und die Unterschiede zwischen den Individuen und den Organisationen deutlich machen.

Stufe 1



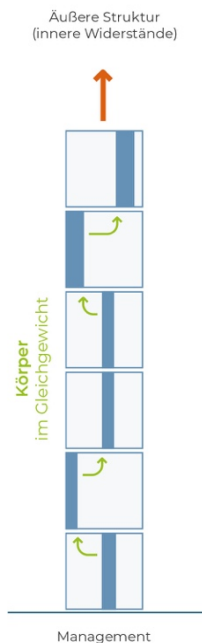
Person

Die Person hat in der Ausübung ihrer Tätigkeit äußerlich erkennbare strukturelle oder physische Defizite und entsprechende Widerstände zu überwinden. Sie hat keine Möglichkeit das eigene Potential zu realisieren.

Organisation

Der Organisation fehlt es an Strukturen und Ordnung. Die Defizite sind äußerlich erkennbar und führen zu erkennbaren Verlusten der Leistungsfähigkeit.

Stufe 2



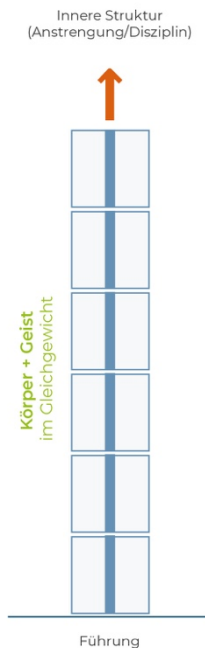
Person

Die Person ist äußerlich betrachtet gut ausgerichtet (=physisch im Gleichgewicht), muss aber innere Widerstände überwinden, um diese Ausrichtung aufrecht zu erhalten. Die Überwindung der inneren Widerstände reduzieren die Leistung bzw. limitieren das Potential nach wie vor deutlich.

Organisation

Die Organisation ist äußerlich gut strukturiert. Prozesse, Ressourcen, etc. sind theoretisch vorhanden, werden aber in der Praxis nicht ‚gelebt‘, weil sich die Organisation mit inneren Widerständen beschäftigt, die nicht offensichtlich erkennbar sind. Sie wird gemanagt, aber nicht geführt.

Stufe 3



Person

Die Person ist physisch wie geistig im Gleichgewicht, aber es bedarf einiger Mühe, Disziplin und Motivation, um dieses Gleichgewicht aufrecht zu erhalten. Der Person mangelt es an der notwendigen Flexibilität, um sich an wechselnde Umstände anzupassen.

Organisation

Die Organisation ist äußerlich und innerlich auf das Ziel ausgerichtet. Durch Führung ist die Organisation auf maximale Effizienz im Sinne eines singulären Ziels (Dienstleistung/Produkt) ausgerichtet. Dem Unternehmen mangelt es jedoch an der notwendigen Flexibilität, um sich an wechselnde Umstände anzupassen.

Stufe 4



Person

Die Person ist körperlich, geistig und seelisch im Gleichgewicht. Sie handelt bewusst aus der Freude heraus. Sie ist kreativ und anpassungsfähig. Das ist der Zustand maximaler Leistungsfähigkeit!

Organisation

Die Organisation hat eine bewusste Zusammenbeitskultur und befindet sich dadurch im Zustand des Flows. In der Organisationskultur ist sich jeder Teilnehmer seines Beitrags zum Ganzen bewusst. Es findet Kooperation statt. Die Organisation ist leistungsfähig und flexibel zugleich. Sie ist in der Lage, den Gegebenheiten und Herausforderungen der Zukunft flexibel und anpassungsfähig zu begegnen. Die Organisation ist kreativ, agil und resilient!



Betrachtung der eigenen Situation

Transferübung

Führen Sie die folgenden Schritte zur Betrachtung durch. Nehmen Sie dabei gerne die Grafiken als Vorlage, um so Ihre persönliche Situation in Bezug auf Ihre innere Haltung bewusst zu machen. Drucken Sie dafür gerne die Seiten 4-7 aus und nehmen einen Stift zur Hand:

- 1. Schauen Sie sich noch einmal obige Abbildungen an.**
- 2. Fühlen Sie in Ihre persönliche oder unternehmerische Situation hinein.**
- 3. Kreisen Sie die Abbildung ein, die am besten zu Ihrer aktuellen Situation passt (intuitiv, ohne lange darüber nachzudenken).**
- 4. Notieren Sie ebenfalls spontan, was nötig ist, um Ihre Situation zu verbessern. Dabei kann es sich um eine oder mehrere Stufen handeln. Nutzen Sie dafür gerne die folgenden Zeilen.**

- 5. Beantworten Sie sich folgende Fragen:**
 - Können Sie die Entwicklungsschritte allein oder mithilfe unternehmensinterner Unterstützung gehen?
 - 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.