

Integral Leadership

oder

Wege zu persönlicher und unternehmerischer Meisterschaft

*Innovationsgrundlage und USP (Alleinstellungsmerkmal) unseres Integral Leadership:
Das „wirklich Neue“ ist die Integration von Zukunftsaspekten und wahrnehmbaren Trends, das Einzigartige ist die Befähigung, seine inneren Absichten auf die äußeren Realitäten konzentriert zu übertragen. Somit ist man wahrhaft schöpferisch tätig und seiner Berufung folgend auch im Berufsleben unbeirrbar vielseitig kreativ!*

"Integral" bedeutet einschließend, ausgewogen, umfassend und holistisch.
Kein Ausschluss, sondern Bewusstseins-Erkenntnis und Re-Integration bewährter Disziplinen plus Inhalte inspirierter Lösungen. Somit ist es **dynamisch** ganzheitlich.

Integral Leadership beschreibt die Kraft und den Erfolg, mit der ein Unternehmen seine Belange und Absichten vorantreibt. Es erkennt das Unternehmen als Organisation und Organismus über den Menschen als Mittelpunkt (von dem alles ausgeht) und realisiert über Inspiration und intuitive Elemente nachhaltige Mehrwerte für Wirtschaft und Gesellschaft.

Das Ergebnis lässt sich an der Vitalität und Motivation erleben, an der Intensität und Geschwindigkeit von Arbeits-, Veränderungs- und Innovationsprozessen messen. Nur wenn es den Führungskräften eines Unternehmens gelingt, sich selbst und ihre Mitarbeiter für die gemeinsamen Ziele zu begeistern und zu voll zu engagieren, entsteht Innovation und nachhaltige Überlebensfähigkeit im 21. Jahrhundert! Diese spezielle, unternehmenstypische Kombination aus hoher Leistungsbereitschaft und Schaffensfreude aller Beteiligten erzeugt eine Hochleistungs-Organisation, die einerseits von jedem Mitarbeiter Bestleistung fordert andererseits als zentraler Ort für die persönliche Weiterentwicklung erlebt wird.

Unser hoch innovatives Leadership-Programm lädt verantwortliche Führungskräfte und Unternehmensleitungen ein, sowohl die persönliche Inspiration zu entdecken als auch ihre Fähigkeit zu entwickeln, diese auf andere, besonders die Mitarbeiter zu übertragen. Die gleichgerichtete Motivation einer Unternehmens-gemeinschaft dient dann als nachhaltige Quelle selbstorganisierender Prozesse zur erfolgreichen Bewältigung komplexer und vielschichtiger Herausforderungen. Durch geeignete Methoden und Werkzeuge lässt sich diese gemeinsame Kraft nachhaltig unterstützen und in wirksame Strukturen und Abläufe integrieren.

Vorwort

Liebe Leser,

die Zeit ist reif.Das integrale Management und Leadership ist aus der Praxis gewonnenes Wissen und erprobte Methode für den konkreten Alltag.

Nach dem Motto jeder Unternehmung („Was wollen wir und wie tun wir es?“) nutzt das Integrale vielfältige Tools je nach vorhandenem Wissen und Ebene. Somit entwickelt es ganz pragmatisch zweckmäßig ein gemeinsames Verständnis für Abläufe, Identität und Motivation.

Auf den folgenden Seiten finden Sie eine präzise Kurzbeschreibung zu unserem innovativen Ansatz des "Integral Leadership". Sie werden feststellen: Dieses Dokument enthält das Wesentlichste zur neuen Führungskultur eingefasst in einem 4-Quadranten-Modell (als Perspektiven und Methode zur Komplexitätsreduktion). An dieser Stelle ist Nicole Weis für ihren Anteil / Formulierung der Punkte 2.2 bis 4.2 zu danken. Sie konnte lange Erfahrung bei BMW sammeln und erweiterte so mit mir den systemischen Ansatz nun auf das Integrale.

Grundsätzlich können wir eine zunehmende „Messbarkeit“ der Softskills feststellen. Wenn man betriebswirtschaftlich ganzheitlich wahrnimmt, beginnt alles

1. mit dem großen Bereich der Hard-Facts.

Hier sind Bilanzierungen durch „Zählen, Messen, Wiegen“ ebenso möglich wie Diagramme, Gewinnprognosen und Statistiken.

2. geht es weiter mit Personalentwicklung

hier vor allem bewährte Tools wie Analyse von Personal über eine X-Y-Achse oder Aufgabenprofile mit Stärke-Ausprägung, Motivations-Gespräche u. s. w.

3. entdeckt man Selbstmanagement neu

als notwendiges (die Notwendendes) Mittel, nicht nur die zunehmenden Zeitfresser ins Private hinein, sondern die Herausforderungen unserer Wende-Zeit zu meistern.

Integrales Management verbindet all diese Bereiche und mehr. Ja es geht im wahrsten Sinne des Wortes darüber hinaus und integriert neue Gestaltungen sowie Trends, die sich ohnehin durchsetzen werden. Daher ist es besser, JETZT dabei zu sein und dort anzusetzen, wo alles beginnt: Bei sich SELBST, bzw. der Führung...

Bereits 1994 hatte ich mit Kollegen im Verbund für integrales Management Foren veranstaltet, worin es um die Verbindung von Beruf und privater Berufung geht. Lesen Sie alles in Ruhe durch ~ sei es als Einstimmung für das Thema, oder als Inspiration für Ihre Führungsmannschaft und Ihr persönliches Unternehmertum.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen Erfolg & Erfüllung

Ihr



Inhaltsverzeichnis

Integral Leadership ist umfassend und in permanenter Entwicklung, weshalb alle Ansätze und Erkenntnisse der Autoren stets ganzheitlich und im wahrsten Sinne des Wortes „lebendig“ sind, weil die erprobte Anwendung im privaten und beruflichen Alltag immer kontextuelle Verbesserungen ergeben. Folgende Metapher mag die zwingend begründete Logik darstellen: Firmen wissen, dass eine gute „Performance“ und Effektivität im Geschäftsleben Erfolg bedeutet, doch dieser geht eine willentliche Verhaltensänderung voraus. Diese kann widerstandsfrei nur über Einsicht gelingen. Sprich: über selbst-verständliche (automatische) Bewusstseins-Änderung.

Also beginnt alles mit Bewusstsein und dem (ideellen) Kern einer Sache. Und jeder Veränderung geht die Einsicht in ihre Notwendigkeit voraus. JEDE Veränderung kann nur dann echt und nachhaltig sein, wenn sie freiwillig erfolgt. Dieser feste und freie Wille zur Gestaltung von Veränderungsprozessen muss bewusst initiiert werden, wenn er nachhaltig sein soll. Da dies eben über Bewusstmachung und Erkenntnis geschieht ist Geduld eine gute Basis. Dies gilt im Wesen des Unternehmens sowohl für Ziele und Absichten des Unternehmers, bzw. der Führungsspitze, als auch für die mitarbeitenden Menschen.

Folgende Bausteine führen Sie durch diesen Entwicklungs- und Lernprozess:

0. Integral, Verständnis und Grundlagen (4-Quadranten-Modell)

1. Integrales Selbstcoaching (innerlich-individuell)

2. Kernenergie des Unternehmens (innerlich-kollektiv)

3. Kernprozesse und Corporate Commitment (äußerlich-kollektiv)

4. Führungskultur und –training (äußerlich-individuell)

5. Fazit und Ausblick

0. Integral, Verständnis und Grundlagen (4-Quadranten-Modell)

Im Prinzip ist alles Komplexes einfach und kann in einem Satz ausgedrückt werden:

„Das INTEGRAL intendiert über die Realisation von Zukunftsaspekten hinaus immer auch das Wohl des Ganzen über die Beachtung von Innen und Außen, von Individuum und Kollektiv.“

Das Schwierige und zugleich die Lösung für alle Aufgaben besteht in der zeitgleichen Beachtung und Umsetzung all dieser Aspekte des Integralen. Hierin liegt zugleich seine große, nachhaltige und machtvolle Wirkung.

Uns gelingt dies im Alltag, indem wir aus diesen vier Realitäten ein Quadratur-Modell bilden und es unter Einsatz verschiedenster Tools je nach Situation beachten. Denn auch, wenn Arbeitswelten zunehmend Einzug in den privaten Bereich halten, sind im Beruflichen (noch) andere Verhaltensweisen angebracht, als im Privaten.

Einer der weltweit bekanntesten lebenden Vertreter integraler Theorien ist der Amerikaner Ken Wilber (u. a. Lieblingsautor des ehemaligen Vizepräsidenten und Friedensnobelpreisträgers Al Gore).

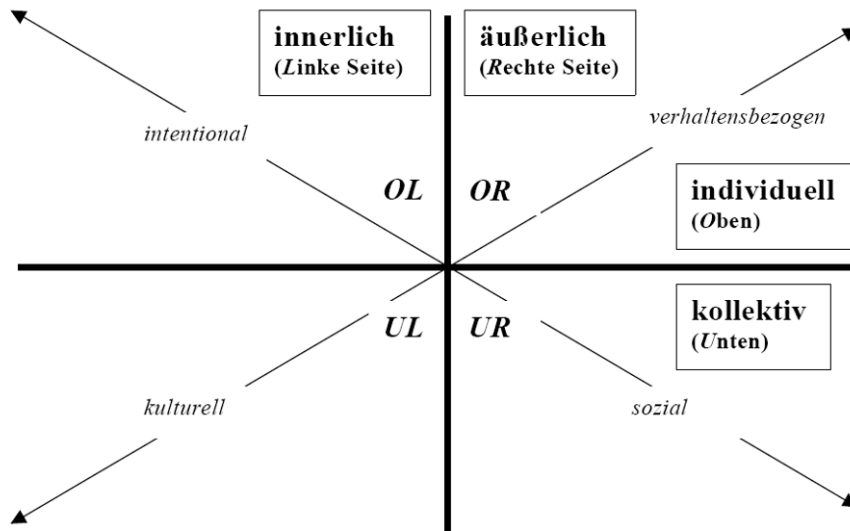
In seinem sogenannten AQAL-Modell integriert Wilber die Bedürfnisse (Maslow), Weltansichten (Gebser), Werte (Spiral Dynamics) und Spirituelle Intelligenz (Fowler). AQAL steht für „All Quadrants, All Levels“ und bedeutet eben, alle Quadranten und Level (Entwicklungsebenen) gleichzeitig zu berücksichtigen.

Nachfolgend stellen wir das reduzierte Grundmodell dar:

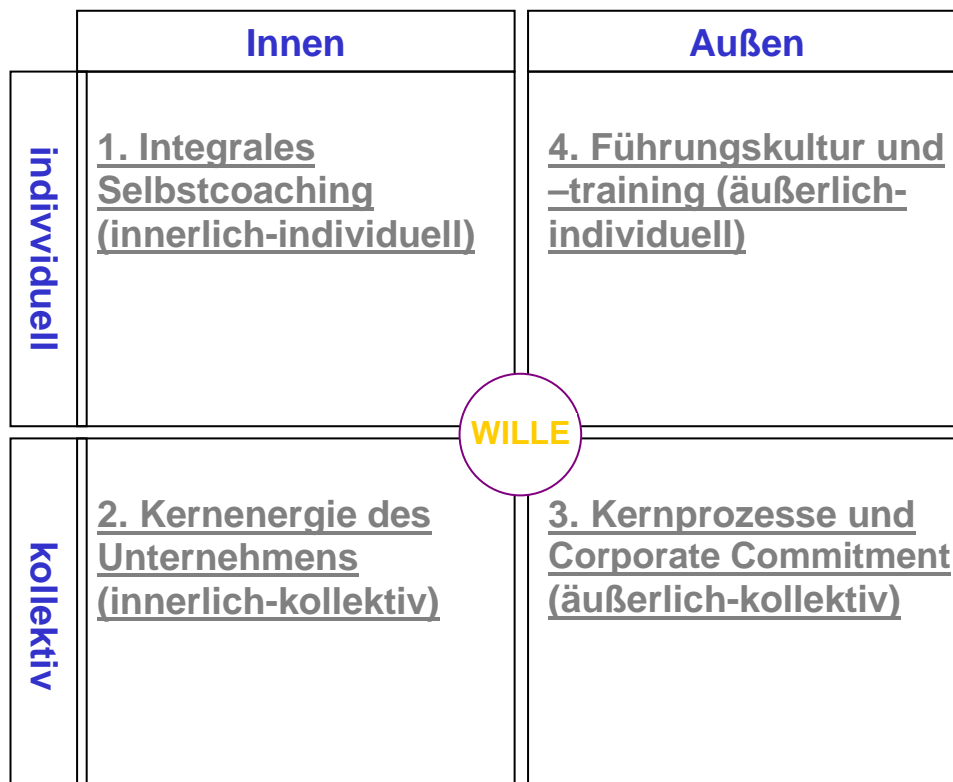
Oben Links innerlich-individuell (I = Ich) Emotionen, Absichten, meditative Zustände, Kreativität	Oben Rechts äußerlich-individuell (It = Es) biologische Zustände: Gesundheit, Krankheit, Gehirnwellen
Unten Links innerlich-kollektiv (We = Wir) Werte einer Gesellschaft: vormodern – modern – postmodern	Unten Rechts äußerlich-kollektiv (They = Sie) Wirtschaftsformen Formen der Politik Wetterzustände

Auf der nächsten Seite bilden wir die sich daraus ergebenden Levels (im Sinne von Entwicklungsebenen) nur in Grundzügen ab und fokussieren uns auf die Bedeutung und Anwendung im Integral Leadership.

Das 4-Quadranten-Modell (in Anlehnung an Ken Wilber in Eros, Kosmos, Logos)
Grafik von Andreas Mascha:



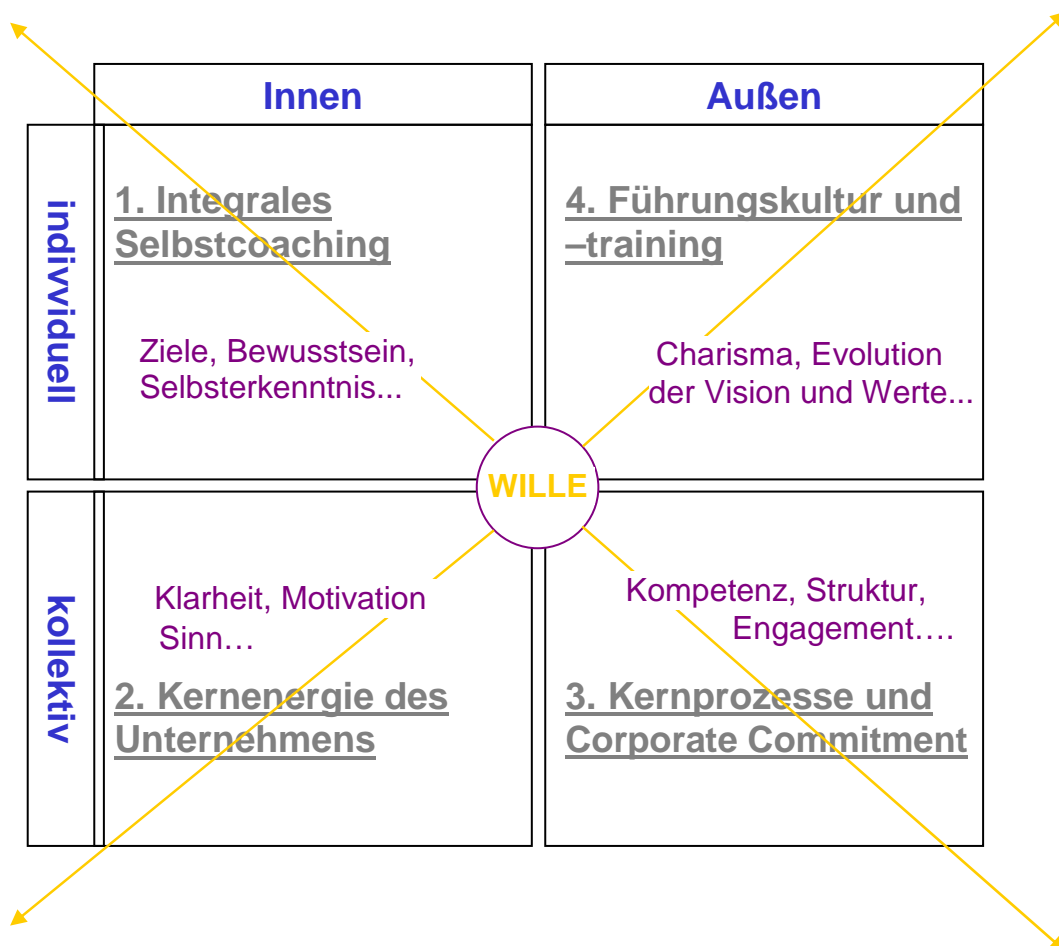
Diese vier Aspekte des Integral Leadership im AQAL-Modell decken sich mit den zuvor beschriebenen Fakten des Integralen, sowie mit dem Management-Alltag. Die individuellen Bedürfnisse werden mit dem Unternehmenszweck gedeckt, die individuelle Führungskompetenz wird über die Unternehmensprozesse erfüllt.



Alle integralen Ansätze beginnen Innen und gestalten folgerichtig logisch das Außen. Integral Leadership und Personalentwicklung beginnen an der Führungsspitze / dem Unternehmenskern. Das Integral Leadership ist Bestandteil des Integralen Management, doch im gesamtgesellschaftlichen Kontext steht am Anfang das Leadership, welches mit integralem Management zu einem solcherart gelebten Business wird.

Demnach ergeben sich aus der konsequenten Umsetzung unzählige neue Level (Entwicklungsmöglichkeiten) sowohl für privaten wie unternehmerischen Erfolg, Sinn und Erfüllung. Die nachstehende Grafik gibt Ausblicke auf einige grundsätzliche Aspekte des integralen Selbst- und Businessmanagement.

Die Pfeile bedeuten konkrete Realisierungen in Richtung Selbstmanagement (oben) und in Richtung integrales Businessmanagement (unten). Die Begriffe stehen hier beispielhaft (da stets individuell) für verwirklichten Willen.



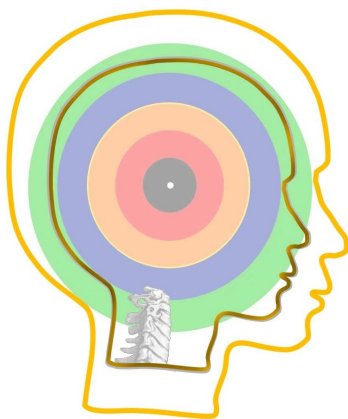
Fußnote:

Innerhalb unseres integralen Verbundes wirken wir über verschiedenste Grundlagen, je nach Schwerpunkt unserer Tätigkeiten und Ausbildungen. Als Werkzeuge nutzen wir Erkenntnisse anerkannter Grenzwissenschaften, echter Psychologie und konkrete Spiritualität ebenso, wie ein ganzheitliches Menschenbild. Weiterhin betreiben wir intensiv eigene Forschungen, interdisziplinäre Aspekte und üben permanente Reflexion (Selbstreflexion und Situation).

1. Integrales Selbstcoaching (innerlich-individuell)

Das Ziel von integralem Selbstcoaching ist die Inspiration der Führungskraft selbst. Auf dieser Ebene zu führen, heißt, selbst eine Motivationsquelle für andere zu sein. Persönliche Inspiration entsteht aus einer leidenschaftlich vertretenen Aufgabe, die Kopf und Herz verbindet und ist ein Traum davon, wie die Dinge vielleicht sind, wenn die jetzigen Probleme nicht mehr existieren.

Häufig erscheinen auf dem Weg zur Verwirklichung nach der ersten Begeisterung Hindernisse, die sich bei genauerem Hinsehen als persönliche Einschränkungen, Befürchtungen und Zweifel darstellen. Durch einen bewussten Umgang können die dahinter verborgenen besonderen Talente eines Menschen erkannt und für die Verwirklichung der eigenen Lebensaufgabe sinnvoll genutzt werden. Um Kunden, Mitarbeiter und Geschäftspartner nachhaltig zu erreichen, muss man sich selbst gut kennen und Zugang zu eigenen und anderen Motiven haben.



Der Zustand des eigenen Bewusstseins ist entscheidend für die Verwirklichung der persönlichen Lebensaufgabe und für jede Balance. Dafür ist es wesentlich, allzeit aufmerksam zu sein, sowohl für die äußeren Vorgänge und Umstände, als auch für die Gedanken und Gefühle im eigenen Inneren. Es gilt, die Bewusstseinszustände so zu steuern, dass sie die persönliche positive Absicht unterstützen. Und hier „spielen“ unsere privaten wie beruflichen Motive die Hauptrolle! Wenn das äußere und das innere Spiel miteinander harmonieren, fließen alle Aktivitäten in einem Zustand der 'mühelosen Exzellenz' zusammen.

Im Englischen gibt es für diese Verwirklichung über Absicht und Aufmerksamkeit die Begriffe Intention und Attention. In Anbetracht der wenigen „Leader“ auf der Welt, die jenen Weg erfolgreich beschreiten, kann man durchaus noch von einem Pfad sprechen. Wichtig ist hier jedoch der ganzheitliche Erfolg – inklusive für sich Selbst! Integrales Management ist konsequentes Selbstmanagement. Daher mündet ein konzentrierter Coachingprozess in ein selbstbestimmtes Leben.



Das Integrale Management: Bausteine

2. Kernenergie des Unternehmens (innerlich-kollektiv)

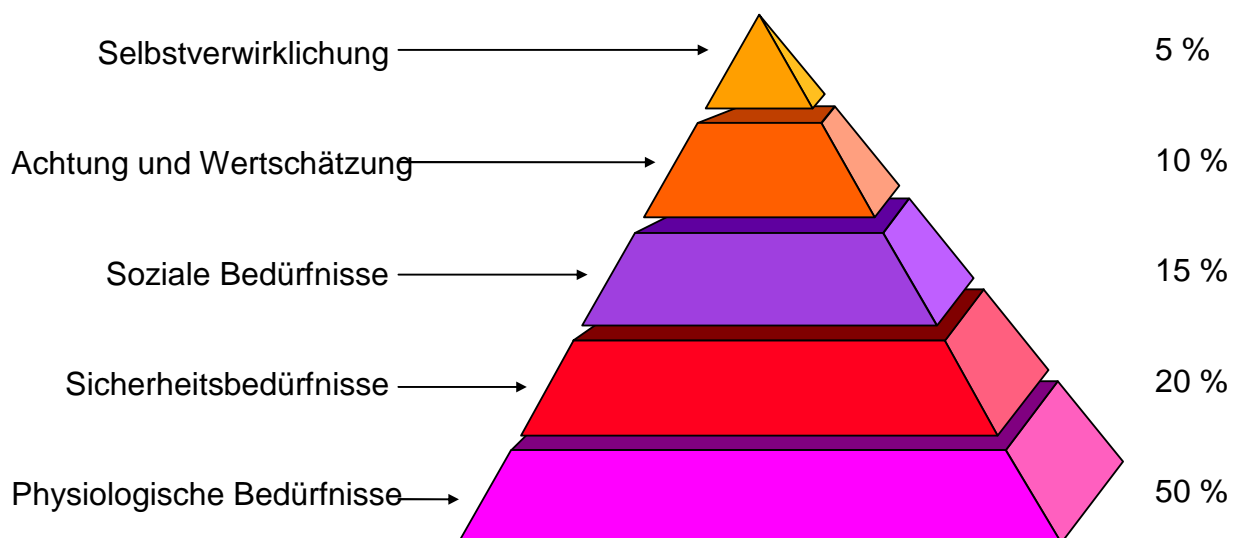
Wenn es gelingt, die Kernenergie (das Wesen eines Unternehmens) zu erkennen und in Resonanz zu bringen zur Begeisterung sowohl der Führungsspitze als auch von Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern, entsteht innovative Dynamik. Die Kernenergie eines Unternehmens ist in den nachfolgenden Elementen enthalten und fließt als positive Absicht in alles Denken, Fühlen und Handeln der Beteiligten ein:

• 2.1 - Die Unternehmensmission

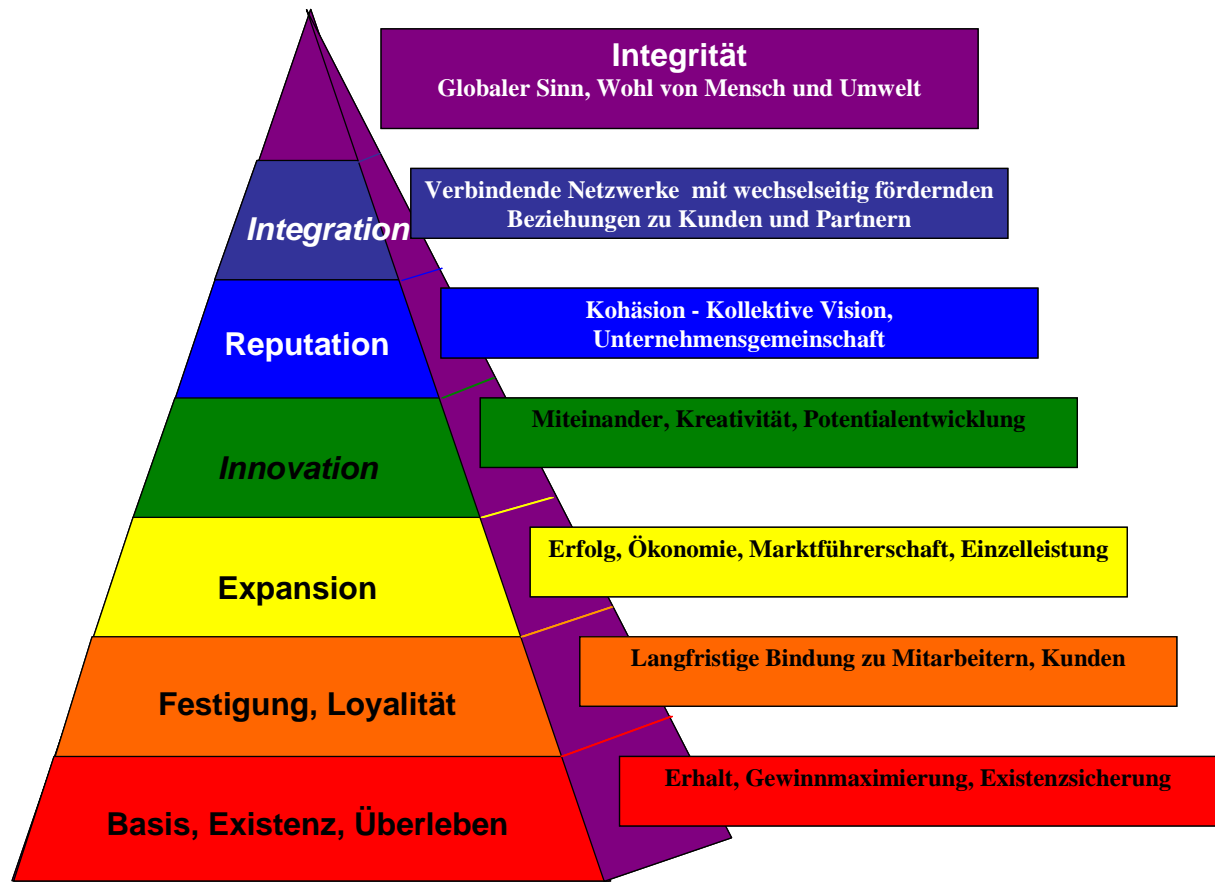
Die Mission eines Unternehmens, also die Beantwortung der Frage 'In welcher Weise wollen wir der Gesellschaft, der Menschheit und ihrer Umwelt dienen?' hängt von dem Stand seiner Bewusstseinsentwicklung ab. Dieses Bewusstsein wird über die persönliche Inspiration von der Führungsspitze des Unternehmens geschaffen und durch ihren festen Entschluss auf begeistertes Denken und Handeln der Mitarbeiter, Kunden und Partner übertragen.

Wir erinnern uns, dass im integralen Selbstcoaching die Identität von Innen und Außen erreicht wird, indem man seine Bestimmung und Stärken auslebt.

Hier sehen wir nun Maslows Bedürfnispyramide. Eine Lehre, die bei Psychologen, Motivationsexperten und Managern auf der ganzen Welt breite Anerkennung findet: Bei jedem Menschen auf dieser Erde entstehen diese Bedürfnisse in derselben Reihenfolge. Man kann sich nicht wirklich auf ein Bedürfnis der zweiten Ebene konzentrieren, solange dasjenige der ersten Ebene nicht erfüllt ist. Ein Bedürfnis der dritten Ebene wird erst Priorität haben, sobald den Bedürfnissen der ersten und zweiten Ebene entsprochen werden konnte, und so fort.



Analog zur Maslow'schen Bedürfnis-Pyramide gibt es die Übertragung auf Ebenen im Unternehmen mit grob gesagt etwa sieben Bewusstseinsstufen, die sich aus der Bewusstheit ergeben. *Innovation* und *Integration* sind deshalb kursiv geschrieben, weil Ihre Verwirklichung bedeutsam für die jeweilige nächste Manifestation ist.



Die Bewusstheit über die Unternehmensmission als äußere Folge der inneren Absicht und des Zweckes **führt zur Steuerungsfähigkeit des Unternehmens**. Auch werden Bewusstseinstufen des Unternehmensorganismus deutlich und somit quasi selbstverständlich kontrollierbar. Die Konzentration auf die Höchste Absicht erweist sich nicht nur als ur-sächlich, sondern als absolut ER-Folg begründend, weil die Maslow'sche Pyramide in den oberen Absichten umgekehrt enthalten ist. Die Wirkung ist die automatische Leistungsoptimierung durch die Erfüllung der Bedürfnisse der Mitarbeiter:


Symbolik:

Wir haben uns aus Gründen der allgemeinen Etablierung für eine farblich dargestellte Pyramide entschieden. Zeitgemäßer wäre die Darstellung in einer Spirale, da es um aufsteigende Entwicklung geht und die „Stufen“ ineinander übergehen. Solche Bewusstseins-Stufen der (menschlichen) Geschichte kommen etwa im Modell der „Spiral Dynamics“ zur Geltung. Siehe nebenstehende Spiral-Entwicklung.

• 2.2 - Unternehmenszweck

Der Unternehmenszweck entsteht im Bewusstsein (siehe Unternehmensmission) des Gründers und seiner positiven Absicht, die er mit dem Unternehmen verfolgen will bzw. wollte. Daher ist der Unternehmenszweck nie ein rein rationaler Prozess, sondern eine Dynamik, die durch den Unternehmensgründer lebendig wurde und die den innersten Kern, die Seele eines Unternehmens ausmacht.

Der Unternehmenszweck ist Dreh- und Angelpunkt eines Unternehmens und jeder Prozess, jedes Ziel sollte aus ihm hervorgehen und ausgerichtet sein. Faktisch ist es ohnehin so. Denn die Realität des Unternehmens-Er-Folges nichts anderes als die folgerichtige Entwicklung gemäß den zweckgebundenen Ideen und Idealen.

• 2.3 - Die Leitwerte

Die Leitwerte beschreiben in kurzer und prägnanter Form, die Einstellungen und das Verhalten, mit dem Unternehmenszweck und Vision in der alltäglichen Praxis umgesetzt werden. Damit sind sie in gewisser Weise eine Landkarte und Orientierungspunkte für Verhalten gemäß dem Unternehmenszweck. Nur wenn die Beteiligten einerseits vom Sinn und Nutzen der Leitwerte überzeugt sind und andererseits die Möglichkeit haben, diese auch in konkreten Projekten und Aufgaben anzuwenden, tragen die Leitwerte zu einer selbstorganisierenden Dynamik im Alltag des Unternehmens bei.

• 2.4 - Strategische Vision

Die Strategische Vision beschreibt in bildhafter und/oder narrativer Form die konkrete Zukunft des Unternehmens in 3-5 Jahren und stellt dabei auch den konkreten Zusammenhang zur Unternehmensmission, dem Unternehmenszweck und den Leitwerten her.



3. Kernprozesse und Corporate Commitment (äußerlich-kollektiv)

Organisationsstrukturen eines Unternehmens gehen aus den Prozessen zur Umsetzung der strategischen Vision hervor. Dadurch lösen sich die traditionellen Grenzen zwischen einzelnen Funktionen, z.B. Entwicklung, Produktion und Vertrieb auf und werden durch horizontale Netzwerke ersetzt, die zu einem bestimmten Zeitpunkt am effektivsten Kundenzufriedenheit ermöglichen.



Aufbau eines prozessorientierten Unternehmens
Grafik: Nicole Weis, 2011

Zu unterscheiden sind:

- 3.1 *Geschäftsprozesse*, die die Kernkompetenzen des Unternehmens zur Erzielung des Kundennutzens abbilden
- 3.2 *Unterstützungsprozesse*, die eine Infrastruktur interner Dienstleistungen bereitstellen, um die Geschäftsprozesse effektiv zu vollziehen
- 3.3 *Managementprozesse*: grundlegende M-Aufgaben, zur Gestaltung, Lenkung und Entwicklung einer zweckorientierten, soziotechnischen Organisation. MP vollziehen sich in der operativen Führungsarbeit

Corporate Commitment entsteht, wenn jeder einzelne Mitarbeiter einerseits seine Rolle(n) innerhalb dieser Prozessabläufe kennt als auch den Zusammenhang zur strategischen Vision und dem Unternehmenszweck in seine alltägliche Arbeit integriert. Durch team- und kooperationsorientierte Arbeitsweisen als auch durch nachhaltige Potentialentwicklung werden die Mitarbeiter befähigt ihre Rollen für die Umsetzung der gemeinsamen Ziele selbstorganisiert wahrzunehmen.

4. Führungskultur und –training (äußerlich-individuell)

• 4.1 - Führungsverständnis

Die wesentliche Aufgabe von Führungskräften (besonders der Führungsspitze) ist es, eine hohe Unternehmensenergie mit leistungsstarken Mitarbeitern und selbstorganisierten Prozessen zu erhalten. Folgende Maßnahmen unterstützen dies:

- gemeinsame Auszeiten, um alle Elemente der Unternehmensenergie zu reflektieren und zu erneuern
 - Großgruppenveranstaltungen für alle Mitarbeiter, die eine Verbindung zwischen der Unternehmensmission und –zweck und der erlebten Realität herstellt
 - Mitarbeiter dazu ermutigen sich ihrer persönlichen Inspiration bewusst zu werden und sie nach Kräften zu verwirklichen
 - Messen der aktuellen Unternehmensenergie und Ausrichten der Führungsstrategien
- *Systemsteuerung*

Um Selbstorganisation als das wesentliche Element von Innovation zu ermöglichen, müssen Führungskräfte folgenden Prinzipien im Unternehmen Raum geben:

Diversität: vielfältige Kombinationen und Interaktionen von Mitarbeitern aus verschiedenen Unternehmensbereichen und auch mit Kunden und Partnern erhöht die Chance, dass sich daraus Neues ergibt. Besonders geeignet dafür sind fachübergreifende Projekt- und Teamarbeit, Kundengespräche, Clusterorganisation.

Ordnung und Chaos: komplexe Systeme entwickeln sich weder bei völligem Chaos, noch in völliger Ordnung am besten weiter, sondern wenn sie sich 'am Rande des Chaos' befinden. Dafür braucht es Ordnung und es braucht Möglichkeiten dafür, dass unerwartet Neues entstehen kann. Die richtige Balance zwischen Ordnung und Chaos erhöht den Spielraum für Kreativität und die Chance für Innovationen.

Vernetzung: Kreative soziale Systeme sind dicht vernetzt, die einzelnen Teile also vielfältig miteinander verbunden. Der Sinn liegt vor allem im Austausch von Informationen, dichte Vernetzung fördert diesen Austausch und trägt dazu bei, dass neue Impulse verbreitet werden und den Anstoß zu Entwicklungen und Innovationen geben.

• 4.2 Mitarbeiterführung

Motivierende Mitarbeiterführung bedeutet vor allem, möglichst allen Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihre persönliche Inspiration und Begeisterung (wieder) zu finden (s. a. 'Selbstcoaching'). Der wirkungsvollste Hebel dafür ist das Bewusstsein

des Einzelnen für seine ganz persönliche Lebensaufgabe. Die Investition in diesen Bewusstwerdungsprozess kann später viele Kosten für Verhaltenstraining und Coaching einsparen, denn ein intrinsisch motivierter Mensch sucht selbständig nach geeigneten Wegen.

Hilfreiche Methoden für Führungskräfte, das Feuer des Einzelnen zu erhalten, sind

- Mitarbeitergespräche
- Talentmanagement
- Teamentwicklungen

Für das Integrale Selbstcoaching haben wir vielfältige Werkzeuge entwickelt, die individuell eingesetzt werden können. Wirksam ist immer zu wissen wie „man tickt“, bzw. der andere und wie man motiviert werden kann. Hier hat jeder Coach seine eigenen Erfahrungen gemacht und Lehren erhalten. So hatte Achim Kunst 1987 das ganzheitliche Menschenbild von Dr. Hans Endres kennen gelernt und von Anfang der Neunziger Jahre zwölf Jahre mit ihm zusammen gearbeitet.

Um die geschäftlichen Prozesse zu begleiten, stehen ebenfalls weitere Methoden zur Verfügung. Allen voran sei hier das www.potenzialprofi.de genannt.

Neben dem Blick auf die Entwicklung und Bewusstseinsstufen der Company (vgl. 2.1) kann auch eine Betrachtung hilfreich sein, die von außen nach innen geht:

Organisation

Wirtschaft/Technik/Abläufe

Zuverlässigkeit / Ruf

Leistung/Produkte, Transparenz

Selbstverständnis

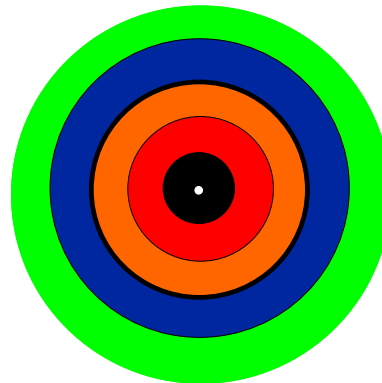
Motivation/Qualitätsstandard

Innovation / Integrität

Antrieb/Motor und Identifikation

Werte / Kernenergie

Intuition, Vision und Sinn



Unternehmen integral betrachtet

(auf Grundlage des ganzheitlichen Menschenbildes nach Dr. habil Hans Endres)

(alle Grafiken: Achim Kunst © 1994 – 2010)

5. Fazit und Ausblick

Quantenphysik und Grenzwissenschaften haben heute immaterielle Existenzen ebenso bewiesen, wie die Einheit von Geist und Materie. Analog dazu sind es die geistigen Prinzipien, die von der Idee einer Firma über alle unternehmerischen Prozesse bis zu Wachstum und Gewinn (wirtschaftliche und politische) Realitäten erzeugen. Diese Gesetzmäßigkeiten gilt es, durch Erfahrung und Reflexion 'sichtbar' und nutzbar zu machen, um bewusst und klar SELBST entschieden zu handeln, bzw. unternehmerisch tätig zu sein.

Evolution ist aus Revolutionen ebenso hervorgegangen wie aus Idealen, doch immer ist es ur-historisch „geistig“ gewesen. Kaum jemand hätte im Mittelalter den Traum gewagt, fliegen zu können. Und wer hätte sich noch in den 1970er Jahren vorstellen können, dass ein weltweites Internet existieren würde? (Tele)-Kommunikation und Information sind frei und gestalten sich exakt dem entsprechend. Sie lassen sich nicht überwachen, und Abläufe sind nur bedingt technisch kontrollierbar (z.B. ITIL). Check-Webseiten mit Angebotsvergleichen dienen sogar erhöhter Transparenz.

Um die Herausforderungen der Zukunft zu bewältigen, sind Interdependenzen als natürliche Grundlage zu erkennen. Zur optimalen Leistungssteigerung von Mitarbeitern und Führungskräften gelangt man durch individuelle Motivation und Bedürfniserfüllung. Hilfreich sind hier bewährte Methoden aus Psychologie und Management, sowie ein ganzheitliches Menschenbild und eine tüchtige Portion Spürsinn, gepaart mit Intuition.

Gerne begleiten wir Sie auf diesem Weg der Potenzial-Entwicklung.
Wir freuen uns auf Ihren Kontakt und wünschen Ihnen alles Gute.

Mit herzlichen Grüßen



Achim Kunst

Telefon: +49-2602-80766
Telefax: +49-2602-81242
info@integralmanagement.eu
www.integralLeaders.de



Nicole Weis

Telefon: +49-89-97892725
Telefax: +49-89-30702991
info@systemische-kommunikation.de
www.Systemische-Kommunikation.com