

# Quantenmanagement Vernetztes Führen

(Kurzfassung)

Ein Führungsmodell zur Zufriedenheit aller  
Menschen im Unternehmen

Stand: Februar 2013

Copyright © ZKD Zentrum für Kommunikation und Dynamik GmbH



## Vernetztes Führen – eine Kurzbeschreibung

Wie können Manager und Führungskräfte ihr Führungsverhalten so gestalten, damit ein positiver energetischer Regelkreis entsteht und sich alle - bis hin zum Kunden - wohl fühlen? Dass Arbeit ohne Stress, jedoch mit Spaß und Freude, möglich ist?

Antworten darauf gibt das Modell „Vernetztes Führen“.

Wir alle sind miteinander in stetiger Verbindung (vernetzt). Die vorhandene Energie können wir bewusst nützen. Dabei müssen wir uns gar nicht anstrengen. Wir können gewähren lassen und mit der Energie statt gegen sie arbeiten.

Das Rad neu erfinden zahlt sich nicht aus. Doch wir können mit dem „Vernetzten Führen“ neue Einsatzmöglichkeiten, die hohen Motivationsfaktor bereiten und auch für Wohlbefinden sorgen, anbieten.

Menschenführung ist eine Kunst. Es ist die Kunst, die MitarbeiterInnen so zu motivieren, dass sie ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen, ihre Ideen und Vorschläge in den Prozess zur Erlangung des gemeinsamen Unternehmenszieles einbringen.

Weiters ist es Kunst, mit sozialer Kompetenz ein Team partnerschaftlich zu führen. Somit bedeutet Menschenführung, die Interessen des Unternehmens mit den Interessen der MitarbeiterInnen zu verbinden.

Wie gelingt es Managern und Führungskräften, das „Personalvermögen“ so einzusetzen, das der oft „störende“ Widerstand der MitarbeiterInnen zu einer positiven und zielorientierten Energie umgewandelt wird? Dabei sollen aber auch die Führungskräfte positive Gefühle verspüren und Freude an Ihren Aufgaben haben.

Das Führungsmodell des „Vernetzten Führens“ geht davon aus, dass Menschen in permanenter Vernetzung leben. Es ist schwierig zu verstehen, dass das Leben selbstständig nach Gesundheit strebt. Dafür bedarf es keiner Beeinflussung von außen.

Maßgeblichen Einfluss haben die Führungskräfte. Sie sollen jene Verhaltensweisen anwenden, welche die – in jedem System innewohnenden – Kräfte mobilisieren, die zu Gesundheit, Wohlbehagen und Balance führen und das körpereigene Immunsystem aktivieren. Denn Unternehmen verhalten sich wie lebendige, atmende Organismen, weil sie aus Menschen bestehen, die von Natur aus organisch (und nicht mechanisch) sind.

Der Wiener Physiker Erwin Schrödinger (12.08.1887 – 04.01.1961, 1933 Nobelpreis für Physik) begründete 1926 mit seiner Quantenmechanik (Wellenmechanik) völlig neue Denkansätze, durch die in weiterer Folge das newtonsche Welt- und Menschenbild gänzlich verändert wurde.

Die Quantenphysik brachte die Erkenntnis, dass unzählige Realitäten parallel nebeneinander existieren und nur durch unterschiedliche Frequenzen voneinander getrennt sind. Dadurch wurde der aus der Systemtheorie bekannte „Konstruktivismus“ neuerlich wissenschaftlich bestätigt.

Aus der Quantenphysik wissen wir auch (spätestens seit dieser), dass es mehrere Wirklichkeiten – außer jener in unserem Kopf – gibt. Die Beantwortung der Frage, welche die wirkliche Wirklichkeit ist, endet jedes Mal in einem philosophischen Dialog. Und dieser hat bekanntlich kein Ende.

Daher sind die bisher bekannten Führungsstile, vom autoritären über den partizipativen bis zum demokratischen Stil, heute nur noch bedingt anwendbar. Aufbauend auf den situativen Führungsstil haben wir das Quantenmanagement des „Vernetzten Führens“ entwickelt

Neues (sofern es wirklich neu ist) kann nur erforscht und nicht zielorientiert vorgegeben oder angestrebt werden. Neues kann nicht durch fertige Wahrheiten belegt werden. Neues stellt auch (zunächst) keine neue Wahrheit dar und kann nicht als Methode oder vielleicht gar als Rezept eingesetzt werden. Es entsteht durch Innehalten, Nichtwissen feststellen und zulassen, mit Sicherheit weiter machen. Dies führt zu schöpferischen Entdeckungen.

Dieses Umdenken kostet und erfordert nichts, außer dass wir es wollen. Sobald wir es wollen und daran glauben können, ist es geschehen. Es geht innerhalb einer Sekunde und verändert unser Leben maßgeblich und dauerhaft.

Der dynamische Prozess ist erlernbar. In unseren Seminaren (Führungskräfteakademie) vernetzen wir Wissen, Erfahrung und vorhandene Ressourcen situativ und systemisch so, dass sie einen neuen Sinn ergeben. Lernen findet dabei durch Tools und Skills, sowie durch Einstellungs-, Haltungs- und Wahrnehmungsveränderung statt. Dabei steht in jedem Abschnitt der Mensch im Mittelpunkt. Denn Führung bezieht sich ebenfalls immer auf den Menschen.

Das dynamische Führungsmodell „Vernetztes Führen“ wurde zwischen 1980 und 2006 im ZKD entwickelt und wird durch neue Erfahrungen ständig weiter ausgebaut.

Peter Anel, Jahrgang 1947, Mag., BA.; Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Psychotherapiewissenschaften; Psychotherapeut, Supervisor, Coach, Mediator, Lebens- und Sozialberater, Personal-, Gruppen- und Managementtrainer, Geschäftsführender Gesellschafter des Zentrums für Kommunikation und Dynamik (ZKD)  
Arbeitsschwerpunkte: Prozessorientiertes Lernen, Salutogenese, Wirtschafts- und Arbeitspsychotherapie

Wien 1030, Neulinggasse 29/2/7, Tel.: 01/715 10 10; Mail: peter.anel@zkd.at

<b>Newtonsches Management</b>	<b>Quantenmanagement</b>
Gewissheit	Ungewissheit und Lernen durch Innehalten und Beobachten
Vorhersagbarkeit	schnelle Veränderungen auf mehreren Ebenen gleichzeitig, Unvorhersagbarkeit
Hierarchie	Nichthierarchische Netze, Minimalstruktur, Teamstrukturen
Arbeitsteilung oder Fragmentierung der Funktionen	Multifunktionale und ganzheitliche (integrierte) Bemühungen
die Macht kommt von oben oder aus der Mitte	die Macht kommt aus vielen interagierenden Zentren (teilautonome Teams)
MitarbeiterInnen sind passive Produktionseinheiten	MitarbeiterInnen sind „mit schöpfende“ Partner und die ExpertInnen der operativen Ebene
eine einzige Sichtweise, eine beste Methode	viele Sichtweisen, viele Methoden, um Aufgaben zu erledigen, Vernetzung zu einem Ziel
Wettbewerb	Kooperation
Unflexible Strukturen, starke Betonung der bürokratischen Kontrolle	Veränderbare, flexible Strukturen, praktische Supervision und Coaching
Effizienz	Sinnvoller Service und Beziehungen
Genaue Vorausplanung	Improvisation
Top-down - Führung (reagierend)	Bottom-up/Top-down – Führung (experimentierend)