Heinrich Keßler

Die Probleme von Morgen lösen.

Das Dokument zeigt die Notizen des Autors über die Auseinandersetzungen über die Probleme, die morgen zu lösen sind und heute in der Beratung von Unternehmern, Führungskräften und Verantwortlichen in der Wirtschaft und Gesellschaft mehr Bedeutung erlangen. Die Visionen können auch als Horrorvisionen verstanden werden, die eintreten (können), wenn die laufenden Entwicklungen und Trends sich fortsetzen.

Die handschriftlichen Aufzeichnungen des Autors vom August 1993 im Arbeitskreis: Energie und Struktur wurden von ihm am 03.07.2017 in die jetzige Form gebracht.

Autor:

Heinrich Keßler
Hornisgrindestraße 1
D-77767 Appenweier

Internet: https://www.2000ff.de

Problemlösung = Nicht die Lösung der Probleme von Gestern, sondern die Probleme von Morgen!

Vision:

09.08.1993:

Die Organisation „besitzt“ die Menschen.

Führer = Symbolfiguren, „Könige“, die „das Zünglein an der Waage“ spielen, aber keine Macht, Weisungsbefugnis haben.

Entscheidend ist dazuzugehören, nicht etwas zu können oder etwas zu tun.

Geld als Wertausgleichsmittel ist nicht mehr vorhanden.

Die Organisation organisiert auch Nahrung, Wohnung, Liebe, Sex und andere Bedürfnisse, für die der Mensch „Geld“ benötigte bzw. reduziert die Bedürfnisse der Menschen so, dass sie mit der Organisation vereinbar sind.

Die Zugehörigkeit zur Organisation ist „freiwillig“.

Die Information über andere Organisationen ist abgeschaltet. Ein Herausgehen aus der Organisation bedeutet erst einmal „ins Leere fallen“, entweder in eine neue Organisation finden (mit anderen, die ebenfalls „im Leeren“ stehen oder sich einer Organisation anschließen: Bedingungslose Unterwerfung.

Führung = einen Zustand aufrechterhalten, dass die Menschen freiwillig ihre Anpassungsleistung mit so wenig wie möglich Erwartungen / Ansprüchen auf Gegenleistungen (z.B. Geld) für die Organisation erbringen und gleichzeitig sich „selbstlos“ in die Organisation einfügen, d.h. etwas für die Organisation tun.

Der „König“ Führer hat keine Privilegien, bekommt kein Geld, - außer dem „Zünglein an der Waage“.

Die Position „König“ muss nicht körperlich besetzt werden, sondern kann durch ein „Symbol“ besetzt werden.

Das Geheimnis, ob der König real existiert oder durch ein Symbol repräsentiert wird, bewahren die Mitglieder des Freundeskreises.

Wer das Geheimnis verletzt, wird getötet.

Ist das Geheimnis verletzt, hat dies auf jeden Fall eine offene Neubestimmung des Königs zur Folge.

Drei Ebenen

Der hierarchisch Höchste „hat keinen mehr über sich“.

Wie bekommt der Hierarch die Macht?

Wie verliert der Hierarch die Macht?

Machterhalt durch politische Verankerung der Organisation um Umfeld durch Nutzenstiftung:
- Gewinne investieren das Umfeld.

Phänomene:

Machterhalt = durch Beziehungen zu Mitarbeitern

= Jeder soll etwas Individuelles hereinbringen.

Gebäude = rund.

Viel Zeit. Gezielte Fragen der Partner.

Die Grenzen zu den Partnern (Lieferanten) sind willkürlich. Durch hohe Information und gute Kommunikationsstrukturen / Formen wird leicht eine Verständigung „in einer Sprache“ hergestellt.

Verantwortung? Wem gegenüber?

Wofür?

Was ist Leistung? Wie geschieht der Leistungsausgleich?

Vision:

10.08.1993:

Klarheit über den Standort in der Prozesskette einer Problemlösung / Bedürfnisbefriedigung.

Die Organisation = ein Problemlösesystem

= ein Menschendisziplinierungssystem

Eine Wahrung der eigenen Autonomie bei gleichzeitiger Unterstellung / Akzeptanz eines Organisationszieles.

Meine Vision:

Eine Organisation ist ein Gefüge,

das Strukturen schafft und

Energien einsetzt, um

sich und die Organisationsmitglieder zu entwickeln und in der Gesamtheit stabil und dynamisch mit den Umfeldern zu vernetzen.

Problemfelder von Morgen:

- Ressourcen-Management
- Teamenergie haushalten

- Unternehmen als ein Teil von…
- Gesellschaftliche Verantwortung
- Umgang mit Organisationsgrenzen

- Menschenbild, Werthaltungen, politische Dimensionen
- Organisationserfolg (Eliten, extrern)
- Überlebenssicherung und Verteidigung der Organisation als Ganzes

- Kommunikationsverhalten
- Spiele / Games
- Liebe ermöglichen

- Entstehung von Führung
- Autonomie im Unternehmen
- Disziplinierung der Organisationsmitglieder

Ansatz für Problemlösungen:

Die Verbesserung des Verbesserungsprozesses geht nur, wenn man einen neuen Wert / Fokus hinzunimmt.

z.B. Übung: Atmen:

Verbesserung 1. Ebene: Verbesserung der Übung.

= Perfektion der Übung

Verbesserung 2. Ebene: Verbesserung des Bezugsrahmens

= Einbindung in ein „Gesundheitskonzept“

Auch Netzwerke / Projektgruppen haben das Interesse, „Die Aufgabe loszuwerden“. Dadurch unterscheiden sie sich nicht von der Hierarchie.

Wenn die Aufgabe „los“ ist (gelöst, delegiert), dann erfolgt nicht die Reflektion des Lern- und Kompetenzzuwachses (Handlungscontrolling).