

REIHE	FASZINATION GENOSSENSCHAFT
THEMA	QuantManagement - Das Konzept Faszinierende Wirkungen für Unternehmen und Menschen
Schwerpunkt	– Die Genossenschaft der Tätigen Teilhaber - (MitUnternehmer)
QuantManagement	QuantenPhysik unterstützt nachhaltig Unternehmensführung
Redaktion und Kontakt	VerbändeNetzwerk Menschen Machen Wirtschaft e.V.

Stichworte

Faszination Genossenschaft – Vorteile für Genossenschaften – Vorteile für Mitglieder – Team-Vorteile - QuantManagement – Modernes Management – Erfolgs-Energie-Bilanzen – Erfolgs-Potenziale – Selbstverantwortung – Nachhaltigkeit – Identifikation – Wertschöpfer – MitUnternehmer – Zukunfts-Fähigkeit – Wettbewerbsvorteile – Positive Beteiligungs-Effekte

Interessenten – Fragesteller

Häufig gestellte Fragen – die so, oder in ähnlicher Form - von Genossenschaften, Organen, Mitgliedern/Mitarbeitern oder anderen Interessenten, gestellt wurden.

Zum Thema ...

Genossenschaften sind nicht gleich Genossenschaften!

Ein grundlegender Unterschied besteht z.B. darin, ob die Mitglieder zugleich in dieser Genossenschaft vorteilhaft beruflich wirken oder diese Form für andere Vorteile mittels gemeinschaftlichen Handelns gegründet wurde (z.B. Wohnen, Handeln, Energieerzeugung, Einkaufen, Verkaufen, Vermögensbildung, Vorsorge, Marketing, Finanzierung,).

In diesem Beitrag konzentrieren wir uns zunächst nur auf solche Genossenschaften, in denen die Mitglieder zugleich als Beschäftigte wirken, also Arbeitsplatz und Einkommen damit verbinden.

Wir bezeichnen diese Form als Genossenschaft der Tätig Beteiligten oder kurz als MitUnternehmer-Genossenschaft.

Wir finden solche Formen vor allem im Handwerk und in der Landwirtschaft, aber auch in zahlreichen Handels- und Dienstleistungsbereichen.

Ihre Besonderheit:

Durch die Verbindung von Mitgliedschaft und Beschäftigung haben die Teilhaber in solchen Unternehmen direkten Gestaltungseinfluss auf die Entwicklung des Unternehmens und – daraus folgend – auch Einfluss auf ihre materiellen und

ideellen Arbeitsbedingungen und Einkommen.

Genossenschaften dieser Form gewährleisten einen hohen Beteiligungs-Einfluss und Mitgestaltungsmöglichkeiten der Mitglieder. Deswegen vermutet man zu Recht erhebliche, wechselseitige Vorteile, wie sie in anderen Unternehmensformen so nicht zu vermuten sind.

Diese Annahme spiegelt sich jedoch noch zu selten in der vorfindbaren Unternehmenswirklichkeit wider.

Soll dieses vorteilhafte Wirtschaftsmodell sich mehr als bisher durchsetzen, **muss der Nachweis gelingen**, dass die Chancen aus einer solch weitgehenden Beteiligung nicht nur theoretisch bestehen, sondern auch zur Wirklichkeit werden.

Das würde z.B. heißen, dass diese Genossenschaften wichtige Zusatz-Vorteile für beide Seiten erzielen können.

Auf Seiten des Unternehmens könnten das z.B. sein:

- Besonders gute Kennziffern im branchenbezogenen Unternehmensvergleich
- Gutes Betriebsklima
- Starker Zuspruch von Bewerbern zur Einstellung
- Hoher Zufriedenheitsgrad der Beschäftigten
- Höher Qualitätsstandard
- Hoher Qualifizierungsgrad

Auf Seiten der Beschäftigten könnten das z.B. sein:

- Geringes Entlassungsrisiko aus wirtschaftlichen Gründen
- Überdurchschnittliches Einkommen
- Gute Weiterentwicklungschancen
- Arbeitsfreude
- MitUnternehmer-Identifikation
- Sonstige Vorteile, die in anderen Unternehmensformen so nicht möglich sind.

Es mag sein, dass solche Genossenschaften bestehen, aber diese Vorteile werden offensichtlich in der Öffentlichkeit nicht wahrgenommen.

Es kann also die Vermutung gelten, dass:

- Entweder solche Genossenschaften nicht in der Lage sind oder sein können, solche **Beteiligungsvorteile** zu realisieren

oder

- Es ist bisher den Genossenschaften noch nicht gelungen, latent bestehende Vorteile in tatsächlich **erlebbarer Vorteile** umzuwandeln.

Wir gehen hier von der 2.Variante aus.

Analysen lassen vermuten, dass die „**brachliegenden**“ Leistungs-Entfaltungs-

Reserven solcher Genossenschaften zwischen **20-40 %** (und mehr) liegen!

Diese Reserven liegen ganz überwiegend im „Wertschöpfungspotenzial Nr. 1“, den **Menschen** in der Genossenschaft „brach“.

Dies mit den traditionellen Management-Instrumenten korrigieren zu wollen, würde nicht nur erheblich Zeit und Kosten verursachen, sondern würde auch ohne erhebliche Zusatzbelastungen für die Tätig Beteiligten kaum zu erreichen sein, weil daraus vermutlich eine höhere Arbeitsintensität und/oder größere Arbeitsbelastung entstehen würde.

Das jedoch würde in der eher gegenüber dem Genossenschaftswesen skeptischen Öffentlichkeit, den nächsten „Vorwurf“ provozieren können, diesmal vermutlich den der „**Selbstaubeutung**“.

Außerdem würde sich auf einem solchen Weg kaum mehr Eigeninitiative, Arbeitsfreude, oder ähnlich **positive Wirkfaktoren** zu entfalten lassen.

Wie wir es auch anstellen würden, so etwas wie **FASZINATION** würde sich auf solchen Wegen weder in der Öffentlichkeit, noch beim Management, noch bei den Beschäftigten einer Genossenschaft einstellen.

Es bedarf also zur Lösung dieser Thematik einer völlig **neuen** Herangehensweise.

Da bei einer Genossenschaft der **Mensch** nicht nur theoretisch - sondern auch praktisch nachvollziehbar - im **Mittelpunkt** aller Entscheidungen stehen sollte, stehen wir vor so etwas wie einem Paradigmenwechsel, d.h. einem grundlegenderem Wandel).

Die Kern-Aussage - im QuantManagement - für eine moderne Genossenschaft würde dann lauten müssen:

„Was für den Menschen gut ist, ist auch für das Unternehmen gut“.

Zum Vergleich - die **traditionelle Sichtweise** - die in anderen Unternehmensformen und (leider auch noch vielen) Genossenschaften vorherrscht:

„Was für das Unternehmen gut ist, ist durch den Menschen zu erfüllen“.

Der Vergleich zeigt, dass die alte Sichtweise im QuantManagement komplett umgekehrt wird.

An dieser Stelle kommt meist der Einwand, dass z.B. ein besseres Betriebs-Ergebnis ohne Mehrleistung undenkbar sei.

Dieser Einwand ist deshalb richtig und wichtig, weil genau das die Vorbehalte sein werden, denen man immer begegnet (und die auch uns begegnen werden), wenn sich Veränderungen andeuten.

Das hat natürlich auch Konsequenzen für den Prozess der Umsetzung:

- **QuantManagement muss den Beweis erbringen, dass „mehr Erfolg“ bei gleichbleibender (möglichst geringerer!) Belastung für die Beschäftigten und das Management einer Genossenschaft möglich ist!**

Im QuantManagement gilt deshalb der Grundsatz, dass:

- **Nichts undenkbar ist, es sei denn, man nimmt an, dass es undenkbar ist!**

Nachfolgend einige **Grundlagen** des neuen Konzepts.

Im Konzept des **QuantManagements** ...

- Steht der Mensch nicht nur als „Worthülse“ im Mittelpunkt des Geschehens, sondern er wird **tatsächlicher Mittelpunkt** und Ausgangspunkt aller Entscheidungen.
- **Muss der Mensch in einer Genossenschaft zwangsläufig im Mittelpunkt stehen**, weil ausschließlich die Leistungs-Verfassung der Wertschöpfer darüber entscheidet, ob **aufgrund** der Beteiligung ein Wettbewerbsvorteil für die Genossenschaft entsteht.
- Haben **Wettbewerbsvorteile** einen relativ hohen Stellenwert, weil **nur dann** die erwünschten geldwerten Vorteile der Mitglieder gegenüber den Mitarbeitern anderer Unternehmensformen zu realisieren sind.
- Geht es **nicht** um Mehrleistungen im Sinne von Mehrarbeit oder Arbeitsverdichtung.
- Ergeben sich Mehrleistungen aus **Mehr-Wert-Leistungen**, die sich aufgrund der Entfaltung entsprechender Einstellungen und Haltungen, sowie der Entfaltung quasi „brachliegenden“ Leistungs-Potenziale der Mitarbeiter ergeben.
- Werden die **Erkenntnisse der modernen Quantenphysik** mit den **positiven** Erkenntnissen und Erfahrungen des **traditionellen Managements** verbunden und daraus ein **neues Konzept** gestaltet.
- Kommt es – vereinfacht ausgedrückt – zu einem Perspektiv-Wechsel: Nicht die Handlungen der Mitarbeiter stehen mehr im Vordergrund, sondern die Überzeugungen, die diese Handlungen beeinflussen.
- Geht es weniger darum „etwas zu tun“, sondern mehr darum, „**absichtsvoll** und **bewusst** etwas zu tun“.
- Wird sozusagen das Tätige Mitglied zu einem „**Bewusst Tätigen Mitglied**“, wobei „bewusst“ sich sowohl auf die Beteiligung, wie auch die Beschäftigung bezieht.

(Die nachfolgenden Fragen und Antworten sollen helfen, das Konzept QuantManagement praxisnah nachzuvollziehen)

Hinweis:

(Wir bitten um Nachsicht, dass wir uns der Anrede-Form bedienen, die üblicherweise bei Coachings angewandt wird, die Anrede in „Du-Form“)

Frage (eines Vorstandes einer Genossenschaft)

- Welche Vorteile könnte QuantManagement für unsere Genossenschaft haben?

Unsere Antwort - Quantenphysikalisch optimiert ...

Lass uns dazu ein Beispiel bilden:

- Wenn ein Beschäftigter pro Tag zwischen **40.000 bis 60.000** Gedanken hat und man unterstellt, dass er ca. 8 Stunden schläft, in denen er nicht denkt, dann konzentrieren sich diese durchschnittlich 50.000 Gedanken auf 16 aktive Tagesstunden.
- Etwa **50%** davon finden (normalverteilt) in seiner **Arbeitszeit** statt.
- Unterstellt man, dass in der Regel seine Arbeitszeit „**denkintensiver**“ verläuft als seine Freizeit, dann kann man durchaus mit der „Faustformel“ arbeiten, dass 60 % seiner gesamten Gedanken pro Tag, also etwa **30.000** Gedankeneinheiten **während seiner Arbeitszeit ablaufen**.
- Eigentlich nicht weiter problematisch – wie viele sagen würden ...
- Aber wenn man den Annahmen der Neurowissenschaftler folgt, dann ist die ganz überwiegende Zahl dieser Gedanken „hinderlich“ bis sogar „schädlich“.
- Schädlich zunächst für den Betroffenen selbst – aber auch „schädlich“ für eure Genossenschaft...

An diesem Beispiel ist leicht zu erkennen, dass nicht – wie bisher gemeint – das „Handeln“ oder das „Tun“ die zu beeinflussende Kategorie des Managements sei, sondern es ist vielmehr das DENKEN ist, auf dem dieses Handeln oder Tun beruht.

- Bedenke dabei jedoch bitte, dass von diesen ca. 30.000 Gedanken **nur** etwa 10 % - 15 % **für das Unternehmen** und zugleich auch **für den Mitarbeiter nützlich oder förderlich sind** (Ermittlungen der Neurowissenschaft). Das ergibt ca. 3.000 bis 4.500 nützliche und **25.500 bis 27.000 hinderliche Gedanken pro Arbeitstag pro Beschäftigten!**
- Auch wenn bei euch vielleicht schon 20 % nützlich Denken erreicht würden, weil ihr vielleicht ein gutes Betriebsklima habt, so wären es doch erst 6.000, aber immer noch **24.000 schädliche Gedanken**.

Oder anders ausgedrückt,

ca. 25.000

Gedanken jedes Mitarbeiters / Mitglieds
wirken in irgendeiner Art **negativ** auf die Arbeitsleistung ein!

Und das komplett Paradoxe dabei:

Euer Unternehmen bezahlt sogar die 80 – 90 % Gedanken, die in irgendeiner Form negativ für das Unternehmen wirken!

Bei euren 24 Tätigen Beschäftigten in der Genossenschaft sind das immerhin täglich

600.000

bezahlte Gedanken, die sich **negativ**, oder zumindest nicht nützlich für eure Genossenschaft und **zugleich** auch persönlich für jedes eurer Mitglieder auswirken, während die Gedanken, die dem Unternehmen Leistung und Ertrag bringen, also das ergeben, was sich in der GuV und Bilanz positiv niederschlägt („Energie hinter den Zahlen“) von den nur

100.000

nützlichen Gedanken erwirtschaftet wird.

Damit stehen 4/5 der erwarteten „Denk-Leistung“ dem Unternehmen nicht zur Verfügung – eine echte **Leistungs-Reserve!**

Die Arbeitsbehinderungen

Das sind – rein für statische Zwecke – gedacht, für **JEDEN Beschäftigten** folgende bezahlte „**Denk-Behinderungen**“ (**negative** Gedanken-Energie) bei einem – sehr selten vorkommenden - Niedrigwert von nur 80% der Gesamt-Gedanken (der Durchschnitt liegt tendenziell bei 90%):

- Pro Arbeitsstunde – ca.: 3.000
- Pro Arbeitstag – ca.: 24.000
- Pro Arbeitswoche – ca.: 120.000
- Pro Arbeitsmonat – ca.: 480.000
- Pro Jahr – ca.: 5.300.000

Die Arbeitsförderungen

Im Vergleich dazu, die für das Unternehmen und den Mitarbeiter **nützlichen** bzw. **förderlichen Gedanken-Energien** (bei einem hier angenommenen – sehr selten vorkommenden - Höchstwert von 20 % - der Durchschnitt liegt nur bei etwa 10%):

- Pro Arbeitsstunde – ca.: 750
- Pro Arbeitstag – ca.: 6.000
- Pro Arbeitswoche – ca.: 30.000
- Pro Arbeitsmonat – ca.: 120.000
- Pro Jahr – ca.: 1.300.000

(grob gerundet – die Berechnung soll lediglich zur Verdeutlichung dienen, in welchem Verhältnis sich positive und negative Gedanken-Energie auswirken)

Daraus lässt sich folgender Schluss ziehen:

- Wenn es gelingt, diesen Prozentsatz sukzessive zum – gleichzeitigen – Vorteil von Unternehmen und Mitarbeiter zu verbessern, hat dies eine enorme Auswirkung für den Leistungs-Wert für das Unternehmen u n d den Vital-Wert für den Beschäftigten

Damit wird deutlich, dass die These

„Mehr Ergebnis ohne mehr Handlung“

alles andere als utopisch ist.

Es geht also nicht zuvörderst um Handlung, es geht um die Fähigkeit, unsere DENK-LEISTUNGEN mittels

- Gezielter Konzentration
- Gerichteter Aufmerksamkeit
- Absichtsvoller Ausrichtung

bewusst

steuern bzw. lenken zu lernen, eine Fähigkeit, die leider kaum bisher in unseren Bildungseinrichtungen gelehrt wird.

Es geht also – kurz gesagt darum, unseren „Denk-Apparat“, unser GEHIRN zu unserem Nutzen zu beherrschen.

Denn:

- **Wir können unser DENKEN nicht ausschalten, wir können es aber kontrollieren, dass es zu unserem Nutzen funktioniert.**

Natürlich soll das Management nicht so etwas wie eine „Gedanken-Kontrolle“ einführen, denn das würde auch nicht funktionieren, weil Gedanken von außen zwar zu beeinflussen wären, aber nie zu kontrollieren.

- Diese **Veränderung** kann nur von jedem Mitarbeiter **selbst** ausgehen.

Voraussetzung dafür:

Der Wille jedes Einzelnen zur Veränderung.

Dass sich ein solcher Wille relativ einfach erzeugen ließe, hängt insbesondere damit zusammen, dass wir es mit einem sog. „**Doppel-Vorteil**“ zu tun haben:

1. **Der VORTEIL für die Genossenschaft,**

- weil nur „nützliche“ Gedanken zu den erhofften Mehr-Leistungen (Ertrag) führen und sie auch **nur** für „nützliche“ Gedanken bezahlen will.

2. Der VORTEIL für jeden Beschäftigten,

- der einerseits bei mehr „nützlichen“ Gedanken seine persönliche **Mehr-Wert-Leistung** verbessern kann (ohne deshalb mehr „handeln“ zu müssen) und der andererseits damit zugleich auch einen entsprechenden „**Qualitäts-Transfer**“ für sein **Privatleben** erhält.

Zusammengefasst könnte das heißen:

- Jeden Wertschöpfer in relativ kurzer Zeit in Stand zu setzen, sein **Wertschöpfungspotenzial** wesentlich zu erhöhen,

Also:

- **Steigerung** der Mehrleistungsfähigkeit und Mehrleistungsbereitschaft, bei gleichzeitiger **Steigerung** der Leistungsergiebigkeit sowie **zunehmender** Arbeitsfreude und **gleichzeitig abnehmender** Handlungsbelastung ...

Das vorläufige Fazit:

- Damit würdet ihr eurem Anliegen, eure Genossenschaft mit mehr FASZINATION auszustatten, einen guten Schritt näher gekommen sein!

Klingt irgendwie unglaublich ? - Wir werden sehen!

- Wir sind davon überzeugt, dass QuantManagement eine für Genossenschaften bestens geeignete Methode ist, um in kurzer Zeit nachhaltige Wirkungen zu erzielen – weil diese Methode:

Das Mitglied – Den / Die Beschäftigte(n)
in seiner **Eigenschaft** als Mensch
akzeptiert – respektiert - aktiviert

Im Mittelpunkt steht also tatsächlich der MENSCH !

Frage (Mitglied eines Aufsichtsrates)

- Welchen Vorteil hätte QuantManagement für uns als Aufsichtsrat?

Unsere Antwort - Quantenphysikalisch optimiert ...

- Ihr (als Aufsichtsrat) kümmert euch heute eher um das Zahlenwerk eurer Genossenschaft, ausgedrückt in BWA, GuV oder Bilanz.

- Natürlich ist euch klar, dass es eure **Mitarbeiter** (also die Menschen) sind, die für das Zustandekommen dieser Zahlen verantwortlich sind: Nennen wir das einmal die „**Energie hinter den Zahlen**“.
- Ihr wisst genau, wie eure Mitarbeiter über die Genossenschaft, ihren Arbeitsplatz, ihre Aufgaben, über andere Mitarbeiter, den Vorstand, die Kunden, usw. denken...
- Das interessiert bisher den Aufsichtsrat bisher nur am Rande.
- Natürlich ist euch auch klar, dass ein gutes Betriebsklima wichtig ist, usw.
- Und ihr wisst auch, was abläuft, wenn unbefriedigende Ergebnisse vorlagen, wenn der Vorstand Überstunden erwartete, oder dass an Montagen die höchsten Krankstände zu verzeichnen sind.
- Ihr kennt die Reaktionen darauf sehr genau, und ihr kennt auch deren Wirkung in Hinblick auf nachhaltig positive Veränderungen.
- Ihr wisst genau, wie viele Seminare und teure Work Shops schon gelaufen sind, und was sie an **wirklichen** Veränderungen bei den Mitarbeitern brachten.
- Ihr wisst auch ganz gut, dass es kaum auffällt, ob jemand bei euch Mitglied ist oder noch keines; das ist oft weder am Verhalten, noch an der Leistung zu erkennen.
- Euch ist auch klar, dass Mitglieder auch zugleich so etwas wie MitUnternehmer sind, aber **denken und handeln** sie etwa auch so?

Wir könnten solche Fragen noch um einige verlängern, aber diese sind ausreichend, um dir um eine Erweiterung eurer Perspektive zu bitten.....

- Im Gesetz und in der Satzung stehen sehr viele Aufgaben beschrieben, die ein Aufsichtsrat hat.
- Aber diese Aufgaben haben nur sehr **wenig** mit dem zu tun, was wir als „gelebten und erlebten **Förderzweck**“ bezeichnen würden.
- Und genau dazu bedarf es einer **Erweiterung der Perspektive der Aufsichtsräte**.
- Nehmen wir als Beispiel einmal die Frage der Personalfindung, Einstellung und Förderung bzw. Entwicklung des Personals.
- Natürlich geht es bei einer Genossenschaft damit zugleich auch darum, ob das den/das MitUnternehmer-Gedanken /-Potenzial fördert oder nicht.
- Aber darüber hinaus geht es auch noch um die **Überzeugungen**, die das Mitglied oder der Beschäftigte einbringt.

Lass uns das an einem kleinen **Beispiel** verdeutlichen:

- Ein Bewerber wird als fachlich gut eingestuft – nach bisheriger Grundlage, würde man ihn deshalb wohl einstellen.
- Es stellt sich jedoch heraus, dass dieser Mitarbeiter /diese Mitarbeiterin ein besonders ängstlicher und sorgenvoller „Typ“ ist – nach bisheriger Grundlage, würde man ihn/sie trotzdem einstellen, denn er/sie ist fachlich gut drauf.

Könntest du dir vorstellen, dass dieser „Typ“ neuer Mitarbeiter möglicherweise doch nicht einzustellen wäre, weil Angst und Sorge auch durchgehend Gedanken sind, die ihn/sie bei der Ausführung der fachlichen Tätigkeit ständig **begleiten**?

- Der Grund für unsere Skepsis ergibt sich aus dem, was uns die moderne QuantenPhysik zeigen kann.
- Aus dem Prinzip, dass „**ein Beobachter eines Experimentes nicht zu trennen ist von dem Ergebnis des Experimentes**“ hat sich erwiesen, dass unsere Gedanken eine Energie bzw. Schwingung aussenden, die etwas bewirken. Sie wirken sozusagen auf ein „Energie-Feld“ (Unternehmen) ein.
- Gedanken haben eine bestimmte Schwingungsfrequenz und verbinden sich immer

weiter **nur** mit Gedanken gleicher Schwingungs-Frequenz, wie ein **Magnet**.

- Nehmen wir an, dieser Mitarbeiter wäre in der Buchhaltung oder als Produktions-Leiter beschäftigt.
- Die Mehrzahl seiner Gedanken würde dann von **Angst und Sorge** „geplagt“ etwa so oder ähnlich aussehen können:
- „Hoffentlich bezahlt dieser Kunde auch“ oder „Hoffentlich wird die Abnahme nicht abgelehnt“.
- Was glaubst du, wird dieser Mitarbeiter sein fachlich durchaus gutes Potenzial auch **vorteilhaft ausschöpfen** können?
- Wir haben da erhebliche Zweifel!
- Natürlich fällt das „Mentale“ zunächst nicht weiter auf, denn in der Buchhaltung ist er nicht verantwortlich für den nicht zahlungsbereiten Kunden, und in der Produktion konnte er wirklich diese Fehler der Mitarbeiter vielleicht nicht erkennen
- Und dennoch hat er diese Entwicklungen **mit verursacht** – natürlich nicht bewusst, **aber er hat**, wie man mittels der Quantenphysik nachweisen kann.

Der Grund:

- Seine Gedanken-Schwingungen von Angst und Sorge verstärkten (unwissentlich) das „Potenzial-Feld“ dieser Schwingungs-Frequenz **und erzeugen mehr** davon.

Es gilt der Grundsatz:

- Wohin wir die Aufmerksamkeit lenken, dahin fließt die Energie, was heißt, dass wir das **verstärken, worauf wir uns konzentrieren**.
- Und dabei spielt es keine Rolle, ob wir uns dessen bewusst sind oder nicht, weil das eine Gesetzmäßigkeit ist.
- Vergleiche es mit der Schwerkraft, die macht auch keinen Unterschied, ob du sie ignorierst, du fällst trotzdem, wenn ... - denn das ist Gesetz.

Der **Vorteil für Aufsichtsräte** – beispielhaft:

- Ihr könnt durch entsprechende Hinweise Einfluss darauf nehmen, dass das Leistungs-Potenzial der Mitglieder / Mitarbeiter sich enorm steigern lässt, ohne dass deshalb mehr „geschwitzt“ werden muss.
- Ihr könnt den Nachweis erbringen, dass es sich **lohnt** in einer Genossenschaft zu arbeiten und beteiligt zu sein, denn es werden sich viele Bewerber zukünftig förmlich drängeln, bei euch beschäftigt zu sein.
- Ihr werdet auch mehr Vorteile **zugleich für die Genossenschaft und die Mitglieder** erreichen, und es wird eine bedeutende Verbesserung des Arbeits- und Betriebsklimas eintreten.

Zusammengefasst:

- Ihr werdet kein Aufsichtsrat bleiben, der „erfinderisch“ sein muss, um jemanden zur Mitgliedschaft in der Genossenschaft zu **überreden**, weil ihr die Frage nach dem „Wozu“ bisher nur zögerlich beantworten konntet ...
- Ihr werdet **jetzt** ein Aufsichtsrat sein können, der sich eines „**Nachfrage-Überhangs**“ nach Mitgliedschaft gegenüber sieht, und eine Warteliste führen wird, weil viele der Bewerber (noch) nicht die erwünschten Kriterien erfüllen, die ihr ihnen selbstbewusst nennen könnt ...

Frage (Mitglied einer Geno)

- **Warum sollte ich Mitglied in der Genossenschaft werden, in der ich beschäftigt bin?**
- **Was bringt QuantManagement für ein Mitglied / für einen Mitarbeiter?**

Unsere Antwort - Quantenphysikalisch optimiert ...

- Du solltest nichts tun, wovon du (noch) nicht überzeugt bist.
- Wir können dir lediglich einige Anregungen geben, damit du **deine** Entscheidung besser abwägen kannst.
- Was ist dir wichtig, damit du eine **Arbeit** mit Freude tun kannst?
- Auch wenn Viele meinen, es sei das Geld, das Einkommen, so steht das doch im Widerspruch zur tatsächlichen Erfahrung.
- Geld bzw. Einkommen sind lediglich die Folge einer Tätigkeit, nicht aber deren Grundlage.
- Eigentlich wäre es einfacher, das zu tun, was einem **Freude** macht, weil nur dann die Ergebnisse so gut sind, dass auch quasi automatisch gutes Geld verdient wird.
- Schau dir die Beispiele von den wirklich Reichen der Republik an; die arbeiten nicht, die haben sozusagen ihr Hobby zum Beruf gemacht.

Aber wir wollen hier nicht über deinen Beruf sprechen, sondern über deine MitUnternehmerschaft.

- Könntest du dir vorstellen, dass es deinem **Interesse** entspricht, auf die Gestaltung deiner Arbeit, deines Arbeitsumfeldes Einfluss zu nehmen?
- Könntest du dir auch vorstellen, dass es deinem **Interesse** entspräche, auf deine berufliche Zukunft, vielleicht sogar neue Qualifizierungen und damit verbunden, neue Aufgaben zu übernehmen?
- Könnte es dich **interessieren**, auf das Betriebsklima einzuwirken, auf all das Einfluss zu nehmen, was sonst in einem Betrieb an dem du nicht beteiligt wärst, unmöglich ist?
- Wenn du solche Fragen **bejahen** könntest, würdest du eine große Chance auslassen, wenn du eine Beteiligung ausschließt.
- Bedenke auch, dass der Grad deiner Freiheit damit zusammenhängt, wie du das, was du als Beruf ausübst, auch beeinflussen oder mitgestalten kannst.
- Es gibt eigentlich **nur Vorteile** aus einer Beteiligung.
- Das, was manche als Risiko bezeichnen, die zu zeichnenden Geschäftsanteile, sind eher nachrangig, gerade bei einer Genossenschaft eher gering.
- Wenn du dich nicht beteiligst, „sparst“ du natürlich die Geschäftsanteile, aber das, auf was du verzichtest, wäre wesentlich „**höherwertiger**“.

Wir würden dir empfehlen, wie folgt vorzugehen:

- Werde dir zunächst klar, was du mit dem Begriff „**Beruf**“ oder „**Arbeit**“ verbindest.
- Reduziere das möglichst **nicht** auf das Einkommen, sondern lasse auch andere Dinge dir wichtig sein, die dir sonst auch für ein zufriedenstellendes Leben wichtig sind.
- Dann formuliere deine **Interessen, Absichten und Ziele**, insbesondere in Bezug auf das, was für dich eine **innere Zufriedenheit** auslöst.

Dann frage dich selbst:

- Ist es **gut für meine persönliche Entwicklung**, wenn ich mich an dem Unternehmen beteilige, in dem ich arbeite.
- Beachte jetzt genau deine Empfindungen, wenn du z.B. dir Bilder vorstellst, wie du in der Versammlung der Mitglieder dabei bist, den Rechenschaftsbericht hörst, Fragen gestellt werden, usw..
- Wenn deine Empfindungen dazu **positiv** sind, dann hast du gerade deine Entscheidung getroffen – dich zu beteiligen.
- Wenn sie negativ sind, dann bist du (noch) nicht von großem Nutzen für das Ganze ...

Lass uns nun noch kurz auf deine 2. Frage eingehen.

- Die Antwort kann kurz sein, weil wir bei der Beantwortung der obigen Fragen dazu schon einiges vorweggenommen haben.
- QuantManagement **reduziert sich nicht** auf das Management oder irgendwelche Führungsgruppen.
- QuantManagement ist vielmehr auf **jeden Einzelnen** abgestellt, berührt und betrifft **A l l e**.
- Du wirst insbesondere erfahren, wie **du selbst** direkt Einfluss auf deine Lebenserfahrungen (beruflich und privat) nehmen kannst.
- Blicke zurück auf dein Leben, auf deinen Beruf, dann wirst du den **Zusammenhang** zwischen deinen Gedanken und Überzeugungen einerseits und deinen Erfahrungen andererseits erkennen.

Nehmen wir ein kleines Beispiel:

- Du hast möglicherweise das Interesse, in deinem Beruf **mehr Geld** zu verdienen.
- Diese Absicht trägst du schon längere Zeit mit dir herum.
- Du hast aber auch zugleich immer wieder Zweifel, ob das Beabsichtigte auch eintreffen wird.
- Du denkst vielleicht: Wenn ich mich mit anderen vergleiche, dann ist mein Einkommen schon recht gut, mehr wäre wohl nicht drin....

Was du dann machst ist Folgendes:

- Du richtest **zu Beginn** deine Aufmerksamkeit auf „Mehr Geld verdienen“.
- Du bleibst aber nicht bei dieser Absicht, sondern **streust „Zweifel“** dazwischen.
- Quantenphysikalisch gesprochen, wechselst du deine Ausrichtung von einem Ziel zu einem anderen Ziel (Zweifel sind in diesem Sinne **auch ein Ziel**, auch wenn es nicht beabsichtigt ist!)
- **Damit verhinderst du selbst**, dass sich deine Absicht je erfüllen wird, oder zumindest erschwerst du die Erreichung unnötig.

Wir würden dir stattdessen – **ganz im Sinne von QuantManagement** - zu folgender Vorgehensweise raten:

- Formuliere deine **Absicht**, möglichst präzise und so, dass sie deinen Überzeugungen entspricht.
- (Sie sollte deinen Überzeugungen entsprechen, weil das eher **verhindert**, dass eine „Gegenabsicht“ entsteht)
- Dann unterlasse möglichst, dir zu überlegen, **wie** du es anstellst, das zu schaffen (denn auch das verlagert die Aufmerksamkeit)
- Mache dir jetzt klar, **warum** dir ein höheres Einkommen zusteht (z.B. „weil ich gut qualifiziert bin – oder weil ich ...)
- **Schreibe** dir viele solcher Gründe auf (Aufschreiben wäre gut, weil das die Konzentration steigert)

Jetzt solltest du möglichst dich **nicht mehr** mit dieser Absicht beschäftigen, um das „Quanten-Feld“ nicht wieder negativ zu beeinflussen.

Es spricht allerdings nichts dagegen, deine Absichten noch **zu verstärken!**

Und nun warte auf das Ergebnis!

Zu einfach?

Einfach JA!
- aber nicht leicht -
weil wir nicht darin geübt sind, unsere
Aufmerksamkeit bewusst auszurichten!

Erkenne jetzt bitte noch:

- Nichts eignet sich besser als Beweis, wie gemachte **eigene** Erfahrungen...

Nutze deine Chancen!

Ergänzende Hinweise

- Erfolgreiche Menschen haben den festen Glauben an sich selbst
- Es gibt eindeutige Nachweise, dass nicht das Wissen, sondern die eigene Überzeugung an erster Stelle steht, um ein gewolltes Ziel zu erreichen.
- Eine Überzeugung oder ein Glaube ist nichts anderes als ein Gedanke, den man häufig denkt.
- Ändern wir zunächst unsere Überzeugungen über uns selbst – denn das kostet uns nichts und bringt uns viel ...

„**QuantManagement**“ stellt eine für viele (noch) ungewohnte Sicht- und Denkweise dar. Die modernen Erkenntnisse der Quantenphysik lassen es ratsam erscheinen, derzeit noch sehr begrenzte traditionelle Perspektive ab und an zu erweitern. Wir nennen dies – vereinfacht ausgedrückt – **QuantenSicht** und die Antworten bezeichnen wir „**quantenphysikalisch optimiert**“. Wer sich auf diese ungewohnte aber sehr effektive Sicht- und Denkweise besser und schneller einstellen möchte, empfehlen wir, sich ggf. auch mit leicht verständlichen Texten zur QuantenPhysik zu beschäftigen oder auch unsere – laufend erweiterte „Ideensammlung“ zur QuantenPhysik (innerhalb dieser Rubrik) zu nutzen.

Menschen – Die eigentliche Energie hinter den Zahlen der Bilanzen ...