



wissens
Das Magazin für Führungskräfte
management

wissens

Das Magazin für Führungskräfte

management

Titelthema 22

Kooperieren statt oktroyieren:

Führung definiert sich neu

Praxis Wissensmanagement 8

Bundestagswahl: Meinungsbildung über Social Media?

Dokumentation + Kommunikation 34

Content Manager 2.0: Online stellen allein genügt nicht mehr

Human Resources 44

Wie viel Wissen steckt in mir?

IT-Systeme 48

Deutschlands neuer Wachstumsmotor: die Internetwirtschaft

Seminar am 26.11.2013:
Wissensmanagement erfolgreich einführen
Infos und Anmeldung unter
www.wissensmanagement.net/seminare

→ Editorial/News

Editorial

Wohin geht die Reise? 3**News 6**

→ Praxis Wissensmanagement

Facebook & Co.

Bundestagswahl: Meinungsbildung über Social Media? 8

Advertorial

Wissensmanagement im Marketing in der Praxis 10

Business Development

Von der Idee zum Markterfolg 12

Gesetzgebung

Rechtliche Aspekte von Social Media 14

Advertorial

Effiziente Wissensarbeit im Qualitätsmanagement mit Mindjet 16

Enterprise Search

Von der Terminologie zum Wissensmanagement 18

Advertorial

Enterprise Search: Vom Suchen zum Finden 20

→ Titelthema

Kooperieren statt oktroyieren

Die Führungskraft im dritten Jahrtausend 22**Musterwechsel: Führung muss sich neu erfinden 26****Haifischbecken mit Hackordnung: Plädoyer für eine neue Feedbackkultur 28****Neue Medien – neue Coachingmöglichkeiten 30****Führung ist Kommunikation 32**

→ Dokumentation + Kommunikation

Berufsbild

Content Manager 2.0: Online stellen allein genügt nicht mehr 34

Operationalisierung

Kick-and-Rush – Wie Projekte dynamisch werden 38

Interview

Wenn Unternehmen wüssten, was sie eigentlich wissen 42

→ Human Resources

Selbstcoaching

Wie viel Wissen steckt in mir? 44

Weiterbildung

Seminartheater: Wenn Fuchs, Löwe & Papagei auf Kundensuche gehen 46

→ IT-Systeme

ITK-Branche

Deutschlands neuer Wachstumsmotor: die Internetwirtschaft 48

Translation-Management-System

Wissensverteilung in der multilingualen Kommunikation 52

→ Wissenswertes

Termine

Fachveranstaltungen 54

Kolumne

Einstiegsdroge oder Sackgasse? 57**Vorschau/Impressum 58**

Thomas Damran Landsberg

Die Führungskraft im dritten Jahrtausend

Die aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen stellen Führungskräfte und Manager vor neue Herausforderungen. Denn die in den westlichen Gesellschaften fortschreitende Bewusstseinsentwicklung gewinnt jetzt auch in einem beruflichen Kontext immer mehr an Bedeutung.

© daniel stricker / PIXELIO – pixelio.de

Technisierung, Vernetzung und Globalisierung führen in der Arbeitswelt zu zunehmendem Erfolgsdruck, Schnelllebigkeit, Komplexität und der Notwendigkeit permanenter Erreichbarkeit. Menschen, die heute in Unternehmen Führungsverantwortung übernehmen, werden mit einem massiven Fortschritts- und Leistungsdenken konfrontiert. Es baut auf immer durchsichtiger machenden Leistungskennzahlen, den sogenannten Key Performance Indicators, kurzfristig erzielbaren Return on Investments, Cost Income Ratios und Shareholder Values auf. Kurzfristige auf den schnellen Euro angelegte Strategien bestimmen die Wirtschaftswelt. Dieses Klima fördert unter Managern die Einstellung, dass ihr Job möglicherweise nur eine kurze Halbwertszeit hat. Die nächste Stufe der Karriereleiter ruft – und so klettern sie nach oben in der Hoffnung auf immer mehr Geld und Anerkennung.

Daran ist grundsätzlich nichts verwerflich. Doch es stellt sich die Frage: Inwiefern ist ein solches Klima für Angestellte und Führungskräfte gesund? Ist es ein guter Nährboden für ein langfristig gesundes Wachstum sowie für innere und äußere Stabilität?

→ Die Statistik spricht für sich

Die immer weiter ansteigende Zahl psychosomatischer Erkrankungen wie etwa von Burnout-Syndromen auch und gera-

de unter Führungskräften lassen die Frage auftauchen, inwiefern sich berufliches oder unternehmerisches Engagement und ein Empfinden von Freude, Gesundheit und persönlicher Erfüllung gegenseitig ausschließen. Sind Menschlichkeit, Fairness, Loyalität und die gern zitierte „Work-Life-Balance“ nur theoretische Modelle? Oder lässt sich durch eine ganzheitliche Herangehensweise so viel Harmonie, Kraft und Begeisterung schöpfen, dass gesetzte unternehmerische Ziele sowie persönliche Stabilität und innerer Frieden gleichermaßen erreichbar sind? Das dahingehend wachsende Bewusstsein und Bedürfnis heutiger Mitarbeiter erfordert eine entsprechende Beachtung solcher Aspekte durch moderne Führungskräfte. Eine ganzheitliche Betrachtung bezieht den „kompletten“ Menschen mit Körper, Geist und Seele ein. Grundlage ist die in der Physik längst wissenschaftlich etablierte Überzeugung, dass alles im Universum auf verschiedenen Frequenzen schwingende Energie ist.

Aus dieser energetischen Perspektive wirkt sich das aktuell gelebte Verständnis von Komplexität stark bremsend auf Arbeitsprozesse sowie auf Körper, Geist und Seele der Menschen aus. Unerfüllbar anmutende Erwartungshaltungen von außen erzeugen hohen Druck. Gekoppelt mit unterbewussten Gewissenskonflikten und Ängsten führen sie oft zu Ausgebrannt-Sein. Das ist der Preis, den heute viele Führungskräfte für ihren Erfolg bezahlen.

→ Kurz gefasst:

- Die Arbeitswelt verändert sich zurzeit sehr stark.
- Um den heutigen Anforderungen gerecht zu werden, bedarf es ausgeprägter sozialer und emotionaler Kompetenzen.
- Erfolgreiche Manager nutzen ihren Menschenverstand und ihre Intuition.

→ Der Wandel kommt immer von innen

Bestrebungen, dies von außen zu ändern, haben bislang nur wenig Erfolg gezeigt und sie können nur begrenzt etwas bewirken: Denn wirklicher Wandel kommt stets von innen. In der Außenwelt Erlebtes ist der Spiegel unseres Innenlebens. Was auf privater Ebene zunehmend gängige Überzeugung ist, gilt auch für die Arbeitswelt. Doch was bedeutet „innen“?

Mitarbeiter und Führungskräfte sind von einer holistischen Warte gesehen das Herz ihrer Unternehmen. Sie strahlen ihre Überzeugungen und Einstellungen in einem kraftvollen Magnetfeld nach innen und außen aus. Entsprechend dem einfachen physikalischen Resonanzprinzip ziehen sie ähnlich schwingende Energien an. Das bereits

Bestehende verstärkt sich – unabhängig von äußeren Rahmenbedingungen. Voraussetzung für einen Wandel unserer Arbeitswelt ist demzufolge ein Wandel in den Menschen selbst und damit in ihrer Ausstrahlung. Sobald sich ihr energetischer Zustand als Summe aus Gedanken und Gefühlen ändert, wandelt sich auch ihr Umfeld.

→ Das Herz ist der Schlüssel zum Wandel

Eine Schlüsselrolle spielt dabei der Zugang zur sogenannten Herzintelligenz. Übergibt man dem Herzen die Führung des Lebens, eröffnet man sich den Zugang zu einer höheren Weisheit – auch Intuition oder Inspiration genannt – und damit zu Mitgefühl sowie zur stärksten bekannten schöpferischen Kraft: der Liebe. Gemeint ist damit nicht die sogenannte „romantische Liebe“, sondern eine übergeordnete, nicht polare Bewusstseinsform. An diesem Punkt ist die Grenze zwischen Quantenphysik und einer immer mehr in den Fokus rückenden ganzheitlich-spirituellen Sicht fließend.

Forscher haben festgestellt, dass das Magnetfeld des menschlichen Herzens bis zu 5.000-mal stärker ist als das des Gehirns. Es kann mit heutigen Messmethoden noch mehrere Meter vom Körper entfernt gemessen werden. Das eigene hoch komplexe Nervensystem des Herzens arbeitet losgelöst vom Gehirn. Die als „Herzenergie“ bezeichneten im Herzen schwingenden Informationen sind um ein Vielfaches stärker und damit „schöpferischer“ als das Magnetfeld des „Kopf-Hirns“.

Führungskräfte, die mit ihrer Herzintelligenz verbunden sind, strahlen eine natürliche Autorität aus. Sie erwächst aus wertebasierten Qualitäten und begegnet den zu Führenden empathisch. Damit geht eine kraftvolle Klarheit einher, die Menschen verbindet und verantwortlich führt. Diese Manager lenken die Geschicke ihrer Teams und Unternehmen zusätzlich zu der durch ihre Position verliehenen Autorität und ihrem fachlichen Know-how mit persönlichen Qualitäten wie emotionaler Intelligenz und Achtsamkeit. Sie beschäftigen sich mit Themenfeldern wie Ganzheitlichkeit, Meditation und Spiritualität

und lenken dabei ihren Blick bewusst nach innen. Die Erkenntnis, dass dies für Teams und Unternehmen sehr fruchtbar ist, hat sich bereits bei vielen Top-Managern etabliert. Der Transfer ins „echte Leben“ im Sinne einer tatsächlichen Anwendung der gewonnenen Erkenntnisse im (Arbeits-) Alltag fehlt jedoch meist noch.

In diesem Zusammenhang stehen zahlreiche unter dem Begriff Soft Skills oder soziale Kompetenzen zusammengefasste Fähigkeiten, die allgemein der sozialen Interaktion dienen. Bezogen auf eine „Führung aus dem Herzen“ sind Verhaltensweisen wie Empathie, Fairness, Klarheit, gesunde Disziplin und achtsamer Umgang mit sich und anderen von grundlegender Bedeutung.

→ Besser fair als clever

Die im Geschäftsleben viel gelobte „cleverness“ ist für Manager und Führungskräfte ein häufig missverstandenes Signal. „Clever sein“ erfolgt sehr oft auf Kosten anderer. Überwiegt ein Gefühl

PROMOTION

Sucht ihr noch oder wisst ihr schon?

Vorhandenes Wissen effizient zu nutzen ist eine zentrale Herausforderung in allen Organisationen der modernen Industriegesellschaft. Dies definiert neue Anforderungen an Kollaborationstechnologien und moderne Wissensmanagement-Lösungen wie z.B. die Integration von Mitarbeitern und externen Partnern sowie notwendige Sicherheitsaspekte wie Zugriffsrechte und Berechtigungen. Welche Systeme erfüllen diese neuen Anforderungen? Können aktuelle Trends wie sofort einsatzfähige Lösungen aus der Cloud das Wissensmanagement in Unternehmen und Unternehmensnetzwerken eher unterstützen?

Eine strukturierte Kollaborationsplattform wie der KMmaster der Pumacy Systems GmbH bietet Kontrolle bei der Erstellung und Wiederverwendung von Wissen. Eine Cloud-Lösung in Form einer Software-as-a-Service (SaaS) kombiniert Kontrolle zusätzlich mit Flexibilität. KMcloud von Pumacy bietet genau diese Symbiose. Die Inbetriebnahme erfordert wenig Zeit und minimale Investitionen.

Dafür kann ortsunabhängig und solange Sie es wünschen Wissen abgelegt, bearbeitet und ausgetauscht werden. Erleben Sie Wissensmanagement auf hohem Niveau. Testen Sie jetzt KMmaster und KMcloud.

→ Kontakt

Pumacy Systems GmbH

Liebkechtstraße 24
06406 Bernburg
Deutschland

☎ +49 3471 346390

✉ info@kmmaster.de

🌐 www.kmmaster.de

🌐 www.kmcloud.de



von Überheblichkeit, ist der Weg zum Machtmissbrauch kurz.

Fairness bedeutet dagegen Seriosität, Klarheit und Ehrlichkeit. Das betrifft den Umgang mit sich selbst im Sinne der eigenen Absichten sowie das Verhalten gegenüber anderen. Freundliche, klare Formulierungen insbesondere bei grenzüberschreitendem und unfairem Verhalten schaffen Verständnis dafür, dass das Verhalten möglicherweise eine Handlungskonsequenz haben wird. Dabei ist es sinnvoll, den eigenen Anspruch an Fairness im Kontakt mit anderen zu leben – unabhängig davon, ob Fairness in gleichem Maße direkt zurückkommt. Langfristig gesehen wird sich dieses Verhalten auszahlen.

→ Disziplin darf auch leicht sein

Disziplin gilt oft als notwendiges Übel, um gewisse Ziele zu erreichen. Das dominierende „Ich-muss-Gefühl“ geht einher mit einer von den meisten Menschen empfundenen Fremdbestimmung: Man muss studieren, um sich eine gute Basis für das Leben zu schaffen. Man muss arbeiten, um Geld zu verdienen. Allerdings stellt sich die Frage: Wer entscheidet ab der Volljährigkeit, was man zu tun und zu lassen hat? Möglicherweise hat man sich mit der scheinbaren Fremdbestimmung in seinem Leben unausgesprochen einverstanden erklärt. Vielleicht erhoffte man sich mit dem Fügen in familiär oder gesellschaftlich gewünschte Schemata unbewusst einen höheren Benefit. Fakt ist: Es waren stets die eigenen, oft unbewussten Entscheidungen. Dabei war jede aus einer übergeordneten Sicht stets richtig: In dem jeweiligen Moment hatte jede Entscheidung einen Sinn. Ist man sich selbst klar, kann man „ich muss“ leicht durch „ich will“ ersetzen. Das führt zu einer immer deutlicheren Wahrnehmung, dass das gesamte Handeln auf persönlichen Entscheidungen beruht.

Diese Betrachtungsweise fördert die Bewusstheit im eigenen Tun. So werden neue Handlungsentscheidungen möglich und gleichzeitig entsteht ein Gefühl des inneren Friedens. Diese Erfahrung von Selbstbestimmung setzt immense Kräfte und Klarheit frei. Das Empfinden von innerem Zwang weicht einer freiwilligen Disziplin. Sie basiert auf einer persönlichen bewussten Entscheidung und fühlt sich wesentlich leichter und freudvoller

an. Dabei ist es gleich, ob es das Erlernen oder Vertiefen von beruflichen Fertigkeiten oder die Arbeitseinstellung insgesamt betrifft. Was bleibt, ist „Sinn-volles“ Handeln und die Gewissheit, sich jederzeit wieder anders entscheiden zu können.

→ Achte, so wirst du geachtet

Die Basis für ein funktionierendes Miteinander im privaten wie im geschäftlichen Umfeld ist die Achtung voneinander. Sie steht in engem Zusammenhang mit Beachtung und ist unmittelbarer Ausdruck menschlicher Wertschätzung. Gemeint ist damit sowohl die Achtung vor der Individualität, Andersartigkeit und dem freien Willen des Gegenübers als auch das Achten von Hierarchien und darin gesetzter Grenzen. Gemäß dem universellen Prinzip „Wie Innen so Außen“ ist die Außenwelt immer eine exakte Spiegelung der eigenen Innenwelt als der persönlichen Einstellungen und Glaubenssätze. Fehlende Achtung vor den eigenen Mitarbeitern führt binnen kurzer Zeit zu Verachtung durch dieselben, weil es die entsprechende Resonanz erzeugt. Das gleiche gilt für das Achten von Vorgesetzten und der von ihnen übertragenen Kompetenzregelungen. Nur wenn man andere Menschen achtet, indem man sich zum Beispiel an übertragene Kompetenzen hält, kann man erwarten, dass man selbst geachtet wird. Dies schließt nicht aus, offen und klar seine Meinung zu äußern, sofern es erforderlich erscheint.

→ Bewusstsein als Erfolgsfaktor

Voraussetzung für die Entwicklung von Fairness, Disziplin und Achtung ist die eigene Bewusstheit bezüglich der verschiedenen Rollen und Aufgaben im Leben. Das betrifft über das Thema „Business“ hinaus das komplette Sein als Mensch und Fragestellungen wie: „Was will ich?“, „Was bin ich bereit dafür zu tun?“ und „Wie fühle ich mich bei dem, was ich tue?“ In diesem Sinn ist es für eine moderne Führungskraft essentiell, sich mit der Frage „Wessen Geistes Kind bin ich?“ zu beschäftigen. Entscheidend ist die Ausrichtung, mit der die erlernten Techniken und Fähigkeiten in der Führungsrolle Anwendung finden. Will man verbindend und empathisch oder manipulativ im Sinne von „egal zu welchem

Preis“ zum Ziel kommen? Diese Fragen kann sich jede Führungskraft nur selbst beantworten. Persönliches Coaching kann hierbei unterstützen.

Ein guter Anfang ist die Entwicklung von Aufmerksamkeit im Sinne von Achtsamkeit. Durch sie erkennt man, was im privaten und beruflichen Umfeld geschieht und warum. Dabei möglichst wertneutral und verständnisvoll sich selbst gegenüber zu bleiben, ist eine gute Basis für neue Entscheidungen.

→ Wandel braucht Führung

Zusammengefasst ist eine Führungskraft im dritten Jahrtausend ein Mensch mit Tiefgang, Herz und Seele. Offen für das Erkennen des eigenen und anderer Menschen Wesenskerns, nutzen solche Manager ganz selbstverständlich ihren gesunden Menschenverstand und ihre Intuition. Sie sind sich bewusst, was sie gerade durch ihr Zutun nähren und hinterfragen sich, ob sie das wirklich möchten. Falls das nicht so ist, ändern sie es – und zwar zunächst für ihr eigenes Leben. In diesem Sinne haben Führungskräfte die Möglichkeit, daran mitzuwirken, dass schrittweise ein Umdenken in der Wirtschaft erfolgt und sich neue Lösungswege für alle Beteiligten entwickeln.

→ Der Autor



© Fotostudio Lichtblick

Thomas Damran Landsberg begleitet als ganzheitlicher Coach, Therapeut und Qi-Gong-Lehrer Menschen in persönlichen und beruflichen Entwicklungsprozessen. Sein Wissen und seine Erfahrung gibt der ehemalige Leistungssportler, Betriebswirt und Finanzierungsexperte Interessierten in seinem Buch „Zehn Goldene Regeln für dein Glück“ weiter.

✉ landsberg@wissensmanagement.net