

Zukünftiges Wirtschaften: Neues (Führungs-)Bewusstsein in der Ganzheit

Erkenntnisse zur bewussten Zukunftsgestaltung
aus Holistischer Wirtschaftspsychologie und Praxis

Die Wirtschaftspsychologie beschäftigt sich mit dem subjektiven Denken, Fühlen und Handeln von Menschen in einem sozioökonomischen Umfeld. Je nach Betrachtung werden (wirtschafts-)psychologische Fragen in Richtung Produktions-, Konsum- oder Prosumverhalten gestellt: Besonders ist, dass sie den Menschen, der im 21. Jahrhundert mehr denn je Quelle unternehmerischen Erfolgs ist, in den Mittelpunkt des Wirkens rückt. Doch was ist daran neu, auch in Bezug auf die Praxis? Das Bewusstsein über erfolgsrelevante Zusammenhänge und neue holistische Gestaltungsmöglichkeiten der Unternehmung von morgen als lebender sozio-ökonomisch-ökologischer Organismus!

Historisch gesehen wurde das erste Unternehmen von den Römern gegründet und anschließend von der Kirche sowie den ersten Universitäten übernommen. Zeitgeschichtlich haben sich dabei Betriebe und Unternehmen vielfach gewandelt und stehen heute vor völlig neuen Rahmenbedingungen und außergewöhnlichen Aufgaben.

Zeitenwende

In vielen Bereichen ist aktuell – und zeitverzögert auch noch zukünftig – ein hohes Maß an ökonomischer, ökologischer und sozialer Entropie zu beobachten, z.B. mit Blick auf die Unternehmung durch weitere Komplexitätssteigerung, durch sich stark wandelnde Arbeitsmodelle im sogenannten „New-Work/-Culture“, durch neue psychosoziale Anforderungen, die einhergehen mit der Verdichtung von fluidem Wissen, Arbeiten und dessen Transfer, der Agilität und der Resilienz sowie durch die Auswirkungen der neuen Märkte und Bedürfnisse durch die digitale aber auch sozioökonomische Transformation. Es gibt viele Einflüsse, die heute auf die Organisationen wirken und die vielerorts auch zu Orientierungslosigkeit führen – im Besonderen bei Führungskräften mit Begleiterscheinungen wie z.B. dem V.U.C.A.- Effekt und der Vernachlässigung des P.E.P.-Prinzips. Dabei sind bereits vielfältige Lösungswege vorhanden, den dynamischen Wandel zunehmend zu durchschauen und klarer die Unternehmenszukunft in einem umfassenderen Einklang und höherer Bewusstheit zu gestalten.

Neben zahlreichen Praxisratgebern kann dazu auch das Feld der Wirtschaftspsychologie einen Beitrag zur Orientierung leisten, um ein nachhaltigeres Denken, Fühlen und Handeln in den Unternehmen zu stärken. Eine erweiterte Sicht in die Sozialökonomie der Geschichte erleichtert zudem, übergeordnete Zusammenhänge zu erkennen.

Langwellentheorie

Die ökonomische Langwellen- oder auch Kondratieff-Theorie ist dabei hilfreich (vgl. Abb. 1). Vereinfacht dargestellt, ist die Konjunktur der Wirtschaft und der Gesellschaft in lange, ca. 49-jährige sozioökonomische Entwicklungsphasen bzw. -wellen eingebettet. Demzufolge befinden sich die heutigen Unternehmen in einem epochalen Wandel sowie einem Reorganisations- und Übergangsprozess zweier Strukturzyklen, hin zu neuen Geschäftsmodellen und neuen Paradigmen, die mehr im Einklang mit Gesellschaft und Natur stehen und viel tiefgreifender sind als die zahlreichen Trends, die die Unternehmen aktuell berühren.

Sozioökonomischen Einschätzungen zufolge wird im sogenannten 6. Kondratieff der Mensch und das Unternehmen mit der Entfaltung seiner umfassenderen Fähigkeiten und Potenziale – und damit auch die Führung über die immateriellen Unternehmensbereiche – ein zentraler Entwicklungspunkt der Unternehmung im 21. Jh. sein. Die Erweiterung psychosozialer (Führungs-)Kompetenzen und Gesundheit,

einhergehend mit der Entwicklung eines höheren (Führungs-)Bewusst-Seins, wird zu Beginn der neuen Epoche bzw. des neuen Weltalters in der wissenschaftlichen Theorie und auch in der praxisorientierten Zukunftsfor schung als neue, der Entwicklungszeit entsprechende „Schlüssel-“ bzw. „Basisinnovation“ beschrieben.

Diese erstmalig in der jüngeren sozioökonomischen Chronik auftretende immaterielle Basisinnovation wird u.a. benötigt, um einen umfassenderen Entfaltungsgrad der Mitarbeiter-teams, einen weitreichenden psycho-sozialen, ökologischen und ökonomischen Wirkungsgrad, einen hohen Kundennutzen und eine neue Innovationskraft für die großen Aufgabenstellungen unserer Zeitrechnung zu ermöglichen. Die bewusste Gestaltung nachhaltiger und ethisch erhöhter Wert-SCHÖPFUNGS-ketten sowie die tiefgreifende Reduktion von Transaktionskosten sind wichtige Folgen, da sich auch die Wirkungsweisen von Erfolgsmustern im nächsten Evolutions- und Involutionszyklus für das Erblühen einer völlig neuen Kulturepoche dynamisch verschieben (vgl. Abb. 1).



Abbildung 1: Vereinfacht dargestellt, bewegt sich die Wirtschaft und Gesellschaft in (reifen) Industriationen entlang langer sozio-ökonomischer Entwicklungsphasen. Diese Pfade können graphisch, z.B. evolutorisch mit Bifurkationen, linear, zyklisch, stufig, kreisförmig, chaotisch, ereignisgetrieben, einem Mix von Vorgenanntem oder wie hier wellenförmig dargestellt werden. Quelle: siehe Abbildung, Verzeichnis und durch Klicken auf die Abbildung.

Vor diesem Hintergrund verlagert sich auch das vielfach beschriebene Verhältnis von Führung/Leadership und Management – hin zu einem holistischeren² Verständnis:

- von ca. 95 % neue transformale kohäsive kohärente Führung, d.h. im vorliegenden Verständnis die bewusste Gestaltung der (noch) weniger bewussten immateriellen Unternehmensebenen
- und von ca. 5 % Management, d.h. die bekannte Gestaltung der materiellen Unternehmensebenen.

Der Schlüssel ist dabei das höhere Bewusstsein der Führungsverantwortlichen über die dahinterliegenden gestaltbaren Zusammenhänge² im Unternehmen der Zukunft.

Demzufolge können die hier stark vereinfacht dargestellten Entwicklungen auch als branchenunabhängige „Schlüsselentwicklungen/-trends“ beschrieben werden. Eine sinnvolle Schlussfolgerung könnte sein, die „DDW-Wachstums- und Trendfelder“ (vgl. Link: [DDW-Trends](#)) um einen übergreifenden holistischen Schlüsseltrend zu ergänzen und diesen wie folgt zu benennen: „Holistic Leadership – Führung mit immaterieller Bilanz im Bewusstsein der Ganzheit im 21. Jh.“. Auch das Einfügen in die „12 Megatrends“ des Zukunfts-Instituts wäre dabei denkbar (vgl. Link: [ZI-Megatrends](#)). Prüfungen in diese Richtung stehen allerdings noch aus.

Im Kern stellt sich nun die Frage, ob die heutigen Unternehmen auf den skizzierten tiefreifenden Wandel zu Beginn des neuen langen Struktur- und Entwicklungszyklus im 21. Jh., der vieles Bekannte stark verändert wird und der aktuell an Synchronität und Dynamik zunimmt, vorbereitet sind. Und: Werden in dieser Hinsicht die richtigen Fragen an die heutige umsetzungsorientierte Führungskräfte-, Mitarbeiter- und Organisationsentwicklung gestellt – die zudem im Einklang mit der schöpferischen Natur steht?

Holistische Wirtschaftspsychologie

Die Wirtschaftspsychologie, mit ihrem Teilbereich der Organisationspsychologie, gibt hier einige Hinweise. Auf der Suche nach Antworten über die Gestaltung des Ökosystems „Unternehmung der Zukunft“ ist es dabei heute unumgänglich, Erkenntnisse aus den Lehren der Metaphysischen Psychologie, der Lehre der Quantenphysik sowie der Lehre der Ganzheit und des Holismus einzubeziehen – haben doch bereits bedeutende Ökonomen, Quantenphysiker und erfolgreiche Unternehmer dies frühzeitig gefordert. Die an dieser Stelle erstmalige Erweiterung um den Begriff „Holistische Wirtschaftspsychologie“ bzw. „Holistic-Business-Psychology“ erscheint dabei für ein zukunftsgerichtetes Vorgehen als besonders vielversprechend und zielführend.

So ist mittlerweile durch zahlreiche Studien bekannt, dass die *materiellen Unternehmensergebnisse* ein nachgelagertes *Abbild* der vorhandenen *immateriellen Unternehmensrealität* – oder auch des „Morphogenetischen“ bzw. „Quantenfeldes“ – sind. Nicht nur Wirtschaftsnobelpreisträger aus der Psychologie sowie der Quantenphysik weisen auf dieses Phänomen hin. Studien und auch Ergebnisse aus der eigenen Forschungs- und Beratungspraxis belegen, dass Unternehmen mit hohen immateriellen Werten, die sich z.B. in einer sinnstiftenden und stark selbstorganisierenden Betriebskultur, in einer zielerfüllten Personal- und Kundenarbeitsbilanz sowie einem positiven Energiesaldo und damit schließlich in einer höheren Führungs-Bewusstheit manifestieren, überdurchschnittliche Erfolge und nachhaltige Betriebsergebnisse erwirtschaften. Die bewusste Gestaltung und Entfaltung der immateriellen Ebenen, unter Berücksichtigung materieller Aspekte, ist daher eine Schlüsselaufgabe erfolgreicher Führung und Unternehmung im 21. Jh..

Doch wie gelingt hier schon heute eine praxisnahe und Komplexitätsreduzierte Umsetzung? Wie kann das morphogenetische bzw. Quantenfeld des Unternehmens (zukunfts-) bewusst geformt werden? Und wie wird dabei der sogenannte „kybernetische“ Punkt, der die (Innovations-)Entwicklung der Organisation hemmt, nachhaltig gelöst?

Die praxisbezogene Wirtschaftspsychologie verhilft mit ihrem Organisationsanliegen und mit ihren empirischen Methoden, die auch in der strategischen Unternehmensplanung und im strategischen Controlling zur Steuerung der immateriellen Ebenen ihren Einsatz finden, zu einem erweiterten (psychosozialen) Verständnis über die Unternehmensakteure: Aber erst mit der Philosophie der Ganzheit¹ ist es möglich, die *Gesetzmäßigkeiten* der *immateriellen* und der *materiellen Unternehmensebenen* zeitgemäß in eine neue Verbindung zu bringen. Mit ihr und mit dem Blick aus der übergeordneten Sicht der bedeutenden Metaphysik, die Grundlage vieler Wissenschaften ist sowie der Quantenphysik gelingt es dann, das *Bewusstsein* zu weiten und die Organisation in einem höheren *holistischen Sein* und *Sinnzusammenhang* zu setzen – der weit über den heute häufig gebrauchten Begriff des „Purpose“ hinausgeht.

Am „Bifurkationspunkt“ des epochalen Paradigmenwechsels in Europa ist es somit möglich, neue Orientierung und neue Führung aus der „Unternehmensmitte“ entstehen zu lassen. Auf diese Weise eröffnen sich Schritt für Schritt vielfältige Wege, die unternehmerische Zukunft unabhängig von Branche, Unternehmensgrößenklasse und soziokultureller Struk-

tur bewusst weiterzuentwickeln – hinein in eine neue nachhaltigere und friedvollere Zeitgeschichte mit einem auch dem Gemeinwohl dienlicheren Erfolg. Welche Gestaltungsmodelle gibt es nun, um dem Dargestellten zu begegnen?

Innovatives Arbeitsmodell

des Unternehmens in der Ganzheit im 21. Jh.

Das moderne Management geht auf das 20. Jh. zurück. Dabei sind die daraus entstandenen wichtigsten Managementinstrumente zur Steuerung der Produktivität heute standardmäßig in den Unternehmen implementiert, um die materiellen Ebenen und Erfolgsfaktoren mit operativer Organisationsplanung und dessen Controlling zu managen – derzeit stark geprägt durch die digitale Transformation.

Es lohnt sich nun, den Zukunftsblick genauer auf die immateriellen Unternehmensebenen mit strategischer Planung und strategischem Controlling zur *Sicherung* der *Innovations- und Lebensfähigkeit* der Organisation auszuweiten. Im vorliegenden Verständnis geht es auf diesen Ebenen um die bewusste Führung der Steuergrößen „Menschlicher Begeisterung“ – heute häufig mit dem Begriff „Performance Measurement“ umschrieben: im Personalwesen, im Kundenwesen sowie je nach Betrachtung bei Stake- und Shareholdern. Es geht also um die bewusste Steuerung der vielfältigen immateriellen Organisationbereiche, die auch in den neuen Wissenschaften und der „Quantenwirtschaft“ erforscht, beschrieben aber noch wenig modellhaft umgesetzt werden.

Hier findet nun das in der Praxis von Born entwickelte innovative „Arbeitsmodell²“ des Unternehmens als Ganzheit – ausgehend vom Menschen in der Ganzheit“ seinen Einzug, das mit systematischem Vorgehen zur tiefgreifenden Gestaltung der Unternehmung im 21. Jh. genutzt werden kann. Wie angedeutet, kommen zu der bekannten materiellen Ebene (G+V, Bilanz) als „Vorsteuergrößen“ zwei immaterielle Ebenen (Denkhaltungen, Verhalten) hinzu. Diese bilden die immaterielle Bilanz. Damit ist es nach dem geistigen Gesetz von „Ursache und Wirkung“ heute möglich, die Entwicklung des Unternehmens bewusster zu erkennen und zu führen – noch bevor betriebswirtschaftliche Kennzahlen in der Buchführung und BWA vorliegen (vgl. Abb. 2).²

Fünf Gesetzmäßigkeiten kennzeichnen die bewusste Führung von Unternehmen als Ganzheit nach Born & Partner.

1. Das Unternehmen ist ein Abbild des Menschen
 - o eine Geist-Seele-Körper-Einheit
2. Es besteht aus zwei Gestaltungsebenen
 - o die immaterielle: mit immaterieller Bilanz und metaphysischen Gesetzen
 - o die materielle: mit materieller Bilanz und physikalischen Gesetzen
3. Die Entwicklung des Unternehmens entscheidet sich zu 95% auf der immateriellen Ebene
4. Die Nutzenorientierung auf Dritte (Mitarbeiter, Kunden, Natur) sichert eine positive Energiebilanz und ist Voraussetzung für die Lebensfähigkeit
5. Das höhere Bewusst-Sein der Führung ist die Voraussetzung für die Gestaltung der immateriellen Ebene und damit der Ganzheit

Die Gestaltung von Unternehmen als Ganzheit nach der Philosophie von Born & Partner

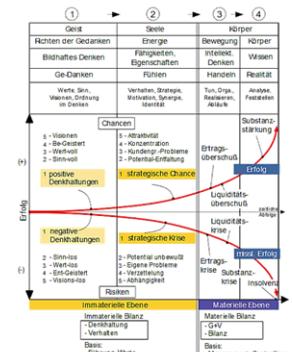


Abbildung 2: Die Gestaltung von Unternehmen als Ganzheit nach der Philosophie von Born und Partner. Quelle: © Born und Partner siehe Verzeichnis, durch Klicken auf die Abbildung (unternehmen-als-ganzheit.de).

Die Verlagerung von *Kernaufgaben* der *Organisation der Zukunft*, die mit den derzeitigen EU-Forderungen nach sozialer, ökologischer und ökonomischer Nachhaltigkeit in Einklang stehen, sind dabei weitere Folgen (vgl. Abb. 2):

- Die *persönliche Entfaltung* der im Unternehmen tätigen Menschen – nur hierdurch erhält das Unternehmen die nicht austauschbaren Energien,
- die Erhöhung des *Nutzens Dritter* als konstante Aufgabe – der größer sein muss als der damit intern verbundene Aufwand,
- *Lösungen und Leistungen* – die dem Wohle der Menschen dienen und im Einklang mit der schöpferischen Natur stehen.²

„Der Wandel im Außen erfordert Anpassungen im Inneren, aber nicht nach bisherigen Mustern, sondern durch die Gestaltung der ‚geistigen Ebene‘, durch gemeinsame Werte und die Vermittlung von Sinn. Das Unternehmen erfährt dann so viel Begeisterung und Gestaltungs-Energie durch die Mitarbeiter, dass selbst im Wandel positive Ergebnisse auf der materiellen Ebene entstehen.“² Der ökonomische „Gewinn“ ist so zukünftig nicht mehr das unternehmerische Kernziel, sondern das Ergebnis bewusst vorweggegangener Konzentration in der Ganzheit. Das Unternehmen der Zukunft ist damit vor allem ein Lern-, Entwicklungs- und Entfaltungsort für Mensch und Gemeinschaft.

Umsetzungsorientierte Unternehmensführung in einer neuen Bewusstheit der Ganzheit

Schlussfolgernd entsteht durch die praxisnahe methodische Anwendung ein systematisch leicht geführter Umsetzungsprozess in der Ganzheit, hin zu einer *zukunftsorientierten im Einklang stehenden Betriebslebensfähigkeit und evolutorischen Erhöhung des Ökosystems Unternehmen*. Diese ist verbunden mit einem größeren Maß an natürlicher Innovationskraft, Agilität und Resilienz. Zudem entwickeln sich dabei ein höheres (Führungs-)Bewusstsein sowie die psychosozialen (Führungs-)Kompetenzen gezielt weiter – ganz im Sinne der zukünftigen Basisinnovation.

Dies lässt deutlich erkennen, dass die Organisation ein Abbild seiner sich in ihr entfaltenden Akteure ist und ein *lebendiger allumfassender Organismus*, der nach natürlicher Lebensfähigkeit und Entfaltung strebt und mit seinem Umfeld in Resonanz tritt und interagiert – entlang *klarer immaterieller und materieller Gesetzmäßigkeiten*. Dass die bewusste *Persönlichkeitsentwicklung jedes Einzelnen* der erste Punkt aller Entwicklungen ist, ist evident (vgl. Abb. 3).

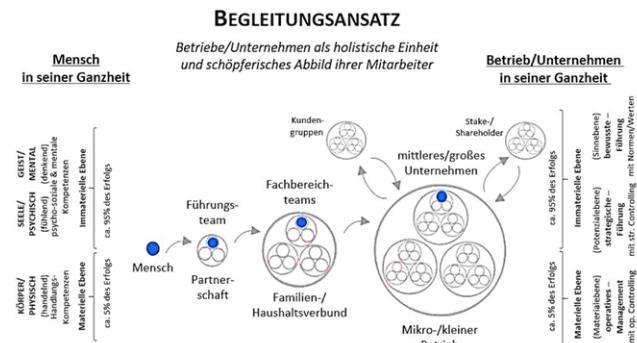


Abbildung 3: Systematisches Vorgehen in Begleitungen zur bewussteren und erfolgsstärkenden Entfaltung des Menschen und des Unternehmens auf der immateriellen und der materiellen Ebene im 21. Jahrhundert. Dies geht einher mit der Erweiterung neuer psychosozialer (Führungs-)Kompetenzen und der Entwicklung eines höheren Bewusstseins. Quelle: © Krämer 2013 Abb. 7, 8, 36, © Born 2008 BE70, siehe auch durch Klicken auf die Abbildung, (.deniskraemer.de).

Die systematische Integration der hier dargestellten Möglichkeiten in den bereits begonnenen langen „Strukturzyklus“ können eine tiefgreifende Perspektive und ein neues Führungsverständnis eröffnen, die betriebliche und unternehmerische Zukunft gerade jetzt mit Begeisterung und „unabhängig“ von der Branche und dem Wandel bewusst im natürlichen Einklang neu zu gestalten (vgl. Abb. 2, 3):

- Auf der *geistig/mental* Ebene durch bewusste Führung, z.B. mit einer definierten Unternehmenswertekultur, mit klaren Zielen, mit tieferem Sinn und der Erkenntnis über Wechsel- und Kohärenzwirkungen,
- auf der *seelisch/psychischen* Ebene durch bewusste Führung mit strategischer Planung und dessen Controlling, z.B. in den Feldern der Mitarbeiter-, Kunden- und Geschäftspartnerbegeisterung sowie deren Synergiewirkungen und
- auf der *körperlich/physischen* Ebene durch bewusstes Management mit operativer Planung und dessen Controlling und das Wissen um systemische Zusammenhänge.

Die Voraussetzung für die sich im neuen Evolutions- und Involutionszyklus entwickelnde „*Quantenwirtschaft*“ ist das *Bewusstsein*. Die Voraussetzung für das Bewusstsein ist die *psychosoziale Kompetenz*, die wiederum Voraussetzung für die zukünftigen *Innovationen* und damit auch die Umsetzung neuer, nachhaltiger im Einklang stehender *Technologien* und *Möglichkeiten* wie z.B. KI, Blue Economy u.a. ist.

Handlungsempfehlungen

DDW-Netz, Unternehmer, Führungsverantwortliche

Welche Möglichkeiten können nun am Ende aufgezeigt werden, um kurzfristig in der unternehmerischen Führungspraxis der bewussten Zukunftsgestaltung konkret zu werden? Aufbauend auf den vorweggegangenen Ausführungen ist eine Auswahl an folgenden Wegen denkbar:

- Informationsveranstaltung mit Praxisbeispielen im DDW Rahmen.
- Informations- und Umsetzungsworkshops³ im Unternehmen.
- Veröffentlichungsreihe mit praktischen Beispielen.

Die geschilderten Wege und erfolgsrelevanten Zusammenhänge auf einer *höheren Erkenntnisebene* zu erfassen und mit festem inneren Glauben, Zuversicht, Stärke, Vitalität, Hilfsbereitschaft und im *Einklang mit Mensch und Natur* bewusst eine *umfassend nachhaltig-friedvollere Zukunft mit Erfolg* zu gestalten, ist eines der aktuellsten, größten, spannendsten, wichtigsten, dankbarsten und erfüllenden Organisationsaufgaben im 21. Jh. – und dies ist bereits heute mit den vorhandenen *Praxismethoden* und mit einem *höheren Bewusstsein* von jedem leicht erlern- und umsetzbar.

Quellen: BECKER/WENDT (2017): Allgemeine Psychologie. MAHODJIS (2019): Workreport. BROD (2020): Zukunftsblick. dieter-broders.de. BLEICHER (2011): Das Konzept Integriertes Management. BORN¹ (2020): Ganzheit. born-and-partner.de. BORN² (2020): Die Gestaltung von Unternehmen als Ganzheit nach der Philosophie von Born & Partner. unternehmen-als-ganzheit.de. BORN UND PARTNER² (2008/2014): Ausbildung zum „Begleiter für die bewusste Führung von Unternehmen als Ganzheit“ und zum „Psychologischen Begleiter nach der Philosophie der Ganzheit“. Geschützte Unterlagen. BRUCH/FÄRBER/BLOCK (2018): Leadership der Zukunft. DAHIMAN (2017): Holistic Leadership: A New Paradigm for Today's Leaders. DDI (2014): Global Leadership Forecast. DDW (2020): 35 Wachstums- und Trendfelder. DRUCKER FORUM (2020): World Management Forum. Leadership Everywhere. DUNO (2001): Der Meister Spricht – Metaphysische Zeitbetrachtung. DÜRR (2009): Warum es ums Ganze geht. DORSCH (2016): Lexikon der Psychologie. GALLUP (2018): Engagement-Index-Deutschland. COLEMAN (2005): Emotionale Führung. HÄNDELER (2011): Die Geschichte der Zukunft. HÄUSLING/FISCHER (2020): Der Weg zur agilen HR-Organisation: Modelle und Praxisbeispiele für erfolgreiche Transformationen. HOFSTÄTTER/MUNTSCHEK (2020): Workbook-Human-Resource-Management des Zukunftsinstituts. HOMBURG (2016): Kundenzufriedenheit. INDSET (2020): Quantenwirtschaft. KAKU (2015): Die Physik des Bewusstseins und über die Zukunft des Geistes. KAHNEMANN (2011): Schnelles Denken, langsames Denken. KRÄMER (2013): Landwirtschaftliche Haushalte-Unternehmens-Komplexe als Ganzheit. KRÄMER (2020): deniskraemer.de. KONDRATIEFF (1926): Die langen Wellen der Konjunktur. KNOBLAUCH/KURZ (2013): Die besten Mitarbeiter finden und halten. KÜHMAYER (2019): Leadership-report. LASZLO (2002): Holos. Die Welt der neuen Wissenschaften. LASZLO (2009): Weltenwende 2012. MALIK (2011): Strategie: Navigieren in der Komplexität der Neuen Welt. MANN (2004): Das ganzheitliche Unternehmen. MAYER (2018): Verantwortungseigentum. MEWES (2004): EKS – Der Geist verursacht die materiellen Verhältnisse. HENZLER (2019): Führen? Führen! MÜNSTERBERG (2007): Philosophie der Werte. NELSON/KINDEL (2018): Der Welt-Geist. NEFIODOW (2006): Der Sechste Kondratieff – Die großen neuen Märkte des 21. Jahrhunderts. PAULI (2020): The Blue Economy, theblueconomy.org. PAULI (2010): The Blue Economy: 10 years - 100 innovations - 100 million. PAULI (2017): The Blue Economy 3.0: The marriage of science, innovation and entrepreneurship creates a new business model that transforms society. SCHARMER (2015): Theorie U – von der Zukunft her Führen. SCHUMACHER (1977): Die Rückkehr zum menschlichen Maß. SCHUMPETER (1939): Konjunkturzyklen. SCHULER/MOSER (2013): Lehrbuch Organisationspsychologie. SCHWARZ (2007): Aristoteles Metaphysik. SHELDRAKE (2000): Sieben Experimente, die die Welt verändern könnten. Seiwert/Sperling (2020): Die Intervall Woche. SILAFA (2020): Sicherung landwirtschaftlicher Familienunternehmen. born-and-partner.de. ULRICH (2001): Systemorientiertes Management. OLESCH (2016): Der Weg zum attraktiven Arbeitgeber. OPPELT (2011): Quantensprung im Business. VESTER (2008): Die Kunst vernetzt zu denken. WISWEDE (2007): Wirtschaftspsychologie. ZUKUNFTSINSTITUT (2020): Megatrends. HORX (2020): Future World Zukunftsinstitut. HORX (2020): Zukunftsblick. horx.com.

Glossar: P.E.P-Prinzip: Purpose, Education, Participation – Sinn, Bildung und Teilhabe. V.U.C.A-Effekt: Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity.

Autor: Denis Krämer erwarb seine Grundkenntnisse über die Unternehmung im internationalen Studium des Dienstleistungsmanagements und der Ökonomie sowie als Führungsverantwortlicher in der Wirtschaft in unterschiedlichen Aufgabenfeldern. Zur Erweiterung seiner Expertise über ein zeitgemäßes Personalwesen widmete er sich dem Bereich der Psychologie und Metaphysik. In Ausbildungen zum Begleiter nach der Philosophie der Ganzheit vertiefte er zudem sein Praxiswissen: Dazu fertigte er auch seine Promotion an. Seit über einem Jahrzehnt begleitet er Familienbetriebe und -unternehmen mit dem nachhaltigen Praxisansatz der hier dargestellten Ganzheit. Im Bereich einer holistisch gedachten Wirtschaftspsychologie bringt er sich darüber hinaus in die Lehre an Hochschulen ein – besonders in das Personal- und Führungswesen im 21. Jh.. Jüngst wurde er von DDW als zukunftsbewusster „Exzellenzberater Deutscher Mittelstand“ ausgezeichnet.

²Seit 2005 wurden von Born und Partner über 120 Unternehmer, Führungsverantwortliche und Interessierte in der „Philosophie der Ganzheit“ erfolgreich ausgebildet, die heute als Begleiter/in von Unternehmen, als landwirtschaftliche Familienbetriebe, als industrielle Mittelstandsbetriebe bis hin zum Konzern mit > 10 TSD Mitarbeitern die Philosophie der Ganzheit nachhaltig erfolgreich umsetzen. Auch daraus wird die Nachhaltigkeit und eine heute bereits verfügbarre Methodik des Führens im 21. Jahrhundert abgeleitet.

Die hier eingestellten Links und Inhalte wurden geprüft. Garantien und Haftungen werden ausgeschlossen. Die kennlich gemachten Werke von Born und Partner sind urheberrechtlich geschützt. Eine Vervielfältigung ist untersagt. © 2006-2014 Born & Partner, Berlin. An dieser Stelle möge ein umfassender Dank für die Nutzung in dieser Veröffentlichung und für die Bereitstellung für den interessierten Leserkreis zum Ausdruck gebracht werden.