

DAS SCHUBÄUSMODELL



*Basisdokument:
»Den Zeitzeichen folgen«*

»Es reicht, so geht's nicht weiter«

signalisiert uns die zurzeit grassierende Krise, von der man glaubt sie durch exorbitant kostspielige »Hilfsmaßnahmen« zu bewältigen, um den Status vor der Krise wieder zu erreichen. Ein Abenteuer mit ungewissem Ausgang.

Kaum jemand deutet die Signalwirkung der Krise im Sinne grundlegender Neuordnungen. Kaum jemand beherrscht die dazu erforderlichen Denk- und Verhaltensmuster: Dem Regelwerk dynamisch vernetzter Beziehungsmuster und wechselseitiger Abhängigkeiten in ökonomischen und sozialen Systemen.

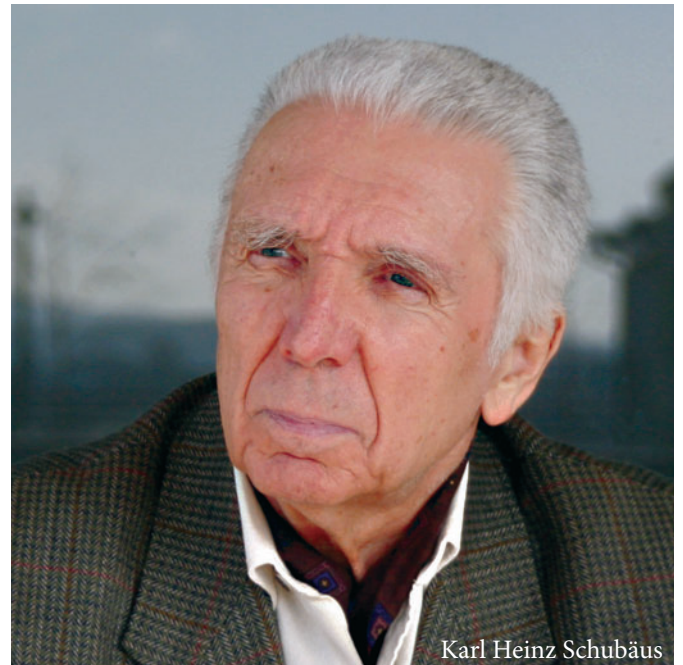
Veraltete Denk- und Verhaltensmuster und »Donquichotterien« sind zur Neugestaltung politischer, gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Strukturen ebenso ungeeignet, wie der ständige Kampf gegen *Symptome*.

Solange wir uns ausschließlich und immer wieder mit Symptomen beschäftigen, werden sie nicht verschwinden. Erst dann, wenn wir den Ursachen und Verursachern nachgehen, lösen sich die Symptome von selber auf.

Signale als Informationsträger, weisen uns immer nur auf sicht- und spürbare Unzulänglichkeiten hin. Um die Lösung der Probleme und Unzulänglichkeiten müssen sich die Beteiligten selber kümmern, in dem sie die Ursachen finden und beseitigen.

Nur davon sind Politik, Lernkulturen, Finanzwesen, Wirtschaftsstrukturen und unser Gesundheitswesen noch um Lichtjahre entfernt. Warum?

Die zivilisierte Gesellschaft ist durch repetitives Lernen nicht in der Lage in Zusammenhängen, vernetzten Beziehungsmustern und wechselseitigen Abhängigkeiten zu denken und zu handeln.



Karl Heinz Schubäus

Immer noch entwickeln kartesianische Irrlehren in unterschiedlichen Organisationsformen Eigendynamiken, erzeugen latent und unbemerkt, aus ursprünglich *wohlgeordneten* Unternehmen in zunehmendem Maße

- Wettkampfarenen und Rückzugsgebiete für »junge Wilde« und Emporkömmlinge,
- Versuchslabors für gigantische Softwarestandards und dilettantische Beraterspielchen,
- Spielwiesen für Karrieretypen und Machtbesessene,
- Versorgungs- und Zahlstellen für Unqualifizierte, Arbeitsunwillige und Arbeitsunfähige,
- Brutstätten für Konflikte, Zerwürfnisse und Zerfall.

Entwicklungen, die sich fast unbemerkt etablieren und schleichend alles überlagern, was zur Erhaltung und Weiterentwicklung moderner Strukturen notwendig ist.

Entgegen der zweck- und zielgerichteten Individualität eines Unternehmens als Ganzem, erzeugen die Unheil bringenden Einflüsse

- zunehmende Einzelinteressen,
- hinderliche Abteilungsgrenzen,
- hierarchische Befehlsstrukturen,
- fehlende Freiräume in den Funktionsbereichen,
- personenbezogenes Karrieredenken,
- mangelhafte und fehlende Informationen,
- Wunschdenken statt Rationalität,
- Emotionen statt Pragmatismus und
- Zunahme der Konfliktsituationen.

In einem kaum noch beherrschbaren, destruktiven Chaos dominieren in einer von Krisen geschüttelten Zeit

- inkompatible Teilsysteme,
- Meinungsvielfalt,
- zunehmende Fehlhandlungen,
- aufwändige Improvisationsmaßnahmen,
- teure Experimente und
- die eher reflexartige Suche nach Schuldigen und Problemlösungen

die Szenerie, von denen immer noch viele glauben, das müsste so sein.

Wertvolle Ressourcen werden vergeudet, Kunden und Märkte verunsichert.

Wer kümmert sich in diesen Zusammenhängen um längst vergessene Ordnungsprinzipien: Um die Erb- und Altlasten **René Descartes**.

Obwohl Descartes (1596 bis 1650), ebenso wie wir heute, in einer Welt dynamischer Abhängigkeiten und Beziehungsmuster lebt(e), entwickelte er entgegen jeder Logik:

Die Methode des analytischen Denkens, bei der komplexe Systeme in einzelne Teile zerlegt werden, um das Verhalten des Ganzen aus den Eigenschaften seiner Teile zu verstehen.

Er errichtete mit seiner *irreführenden These* das heute noch wirksame, geschlossen, mechanistische Weltbild und schuf damit die *Maschinentheorie* alles Lebendigen in seiner materialistischen Affektenlehre (Gefühlslehre).

In Wirklichkeit besteht die Grundordnung, wie wir sie zur Definition real existierender Strukturen brauchen:

- Nicht aus den *Theorien Descartes* als *statische* Grundordnung, beispielsweise zum Bau oder zur Restauration von Basiliken, Brücken und Straßen
- und auch nicht aus den *Selbstregelmechanismen* im Umfeld biologisch, organischer Systeme,
- sondern aus dem **Regelwerk dynamisch vernetzter Beziehungsmuster und wechselseitiger Abhängigkeiten innerhalb ökonomischer und sozialer Systeme.**

Denn Denken und Handeln in systemisch, ökonomischen Zusammenhängen unterscheidet sich grundlegend von kartesischen Paradigmen, die sich durch repetitives Lernen von Generation zu Generation immer noch weiter vererben.

Falsche Leitbilder, die ursächlich unsere Probleme erzeugen.

Die »aktuelle Krise« macht mehr als deutlich, dass wir uns in der Zukunft nicht nur mit unbekanntem Herausforderungen auseinandersetzen, sondern auch von Erb- und Altlasten verabschieden müssen.

So werden wir

- uns auf Zeiträume vorbereiten, in der ganzheitliche Denk- und Verhaltensmuster und friedliche Koexistenzen zum neuen Alltag gehören,
- Selbstregelmechanismen schaffen, die Auswüchse und Fehlhandlungen als signifikante Regelverletzungen erkennen und aufgrund kausaler Wirkmechanismen auf erforderliche Maßnahmen verweisen.
- vom kaum beachteten Grundübel unserer Zeit, den Irrlehren Descartes verabschieden und uns Ordnungsprinzipien zuwenden, damit Krisen und großräumige Konflikte erst gar nicht entstehen.

Und das durch...

- ganzheitliches Denken und Handeln,
- verstehen dynamisch vernetzte Beziehungsmuster und wechselseitiger Abhängigkeiten,
- verstehen kybernetischer-, synergetischer-, kausaler- und symbiotischer Wirkmechanismen.

Grundmustern, die sich seit 1974 in einer Vielzahl realisierter, äußerst effizienter Fallbeispiele bewähren. Die auch immer wieder zu dem Einwand auffordern: *»Ja, aber das machen wir heute doch alles ganz anders.«*

»Nur was ist denn heute alles ganz anders als gestern?«

Wenn wir nicht jetzt und heute damit beginnen uns auf morgen auszurichten, wird der kollektive Verfallsprozess - *der 1995 begann* – sich künftig exponentiell weiterentwickeln. Wir stehen bereits heute vor der Frage: *»Wie definieren wir in zehn Jahren Begriffe wie Stress und Hektik?«*

Wie gehen 2020 Menschen mit dem Vielfachen an Belastungen um? Wie sehen Arbeitswelt, Gesundheitswesen und Lernkulturen zu diesem Zeitpunkt aus?

Fragen, mit denen sich zurzeit kaum jemand auseinandersetzt. Warum?

Weil die Mehrheit der Betroffenen

- sich nicht mit der unumkehrbaren Realität weltweiter Zusammenhänge auseinandersetzen will und kann,
- mit dem verfügbaren Wissen und den Mittelstrukturen nicht annähernd in der Lage ist, sich den zeitgemäßen Anforderungen zu stellen,
- sich nicht vorstellen kann, aus der zur Gewohnheit gewordenen Hektik ein für alle Male auszubrechen.

Daran werden die weltweit begehrten *High-Tech-Alleinstellungsmerkmale*: Produkte hoher Qualität, auch nichts mehr ändern. Denn randvoll beschäftigt zu sein, kann auch heißen, hinter allem nur deswegen herzurennen, damit sich überhaupt noch etwas bewegt.

Darüber und vieles mehr möchte ich auf der Basis meiner vierzigjährigen Tätigkeit als Beratergeneralist und Interimsmanager (dem heutigen Berufsbild eines Master of Complexity Managements) mit ihnen diskutieren.

Erfahrungswissen über das eine Kollegin aus den USA 1995 zu mir sagte: *»Halten sie ihr Gedankengut über ganzheitliches Denken und Handeln fest, es geht sonst für immer verloren.«*

Aus diesem Ansatz entstand ab 1995, während und nach meinen intensiven Forschungsarbeiten, unter dem Oberbegriff »Das Schubäus Modell« mein viertes Buch: »Den Zeitzeichen folgen«.

Mein erstes Anliegen in der Prioritätsskala besteht darin, unternehmerische Bemühungen zur Neuorientierung und Optimierung der Funktions- und Prozessstrukturen in gemeinsamen Gesprächen zu eruieren und bereits in der ersten Diskussionsrunde praktikable Lösungsvorschläge abzubilden. Im Einzelnen:

- Was Sie tun können, um ihre Eigenkapitalsituation durch sinnvolle Maßnahmen zu verbessern.
- Wie Sie sich am ehesten von kostspieligen Experimenten, ungeeigneten IT-Lösungen und dilettantischen Beraterspielchen trennen können und warum.
- Wie Sie aufwändige Befehlsstrukturen in aufgaben- und prozessorientierte Funktionsstrukturen umwandeln.
- Wie neue, den Anforderungen entsprechende, individuelle Grundordnungsmuster, Funktions- und Prozessstrukturen aussehen und was sie bewirken.
- Welche Ergebnisse zu erwarten sind.
- Wer die Neuordnungsschritte realisiert.
- Was es in etwa kostet, wie lange es in etwa dauert.

Lassen Sie sich von einer Vielzahl ganzheitlich neu geordneter Fallbeispiele anregen und inspirieren. Hocheffiziente Projekte, die insgesamt nur einem Orientierungsmerkmal folgen:

»Geht es dem Unternehmen gut, geht es allen gut.«

Andere Strukturen wie in der Luftfahrtbranche, folgen anderen Orientierungsmerkmalen. Hier zählt vor allem die »Sicherheit«.

Das ist kurz erklärt. Die internationale Luftfahrt funktioniert aus dem Grunde makellos, weil es darum geht, die Unversehrtheit der Fluggäste, des Personals und der Technik sicher zu stellen.

Auf dieser Grundlage wird jeder Mitarbeiter seinen spezifischen Aufgaben entsprechend akribisch ausgebildet. Jeder kann sich an seinem Platz auch in außergewöhnlichen Situationen auf den anderen verlassen.

Das ist, was wir im Ausbildungswesen, in der Wirtschaft, im Bankenwesen, in den Köpfen der Berater und Informtiker, im Verbraucherverhalten und der Medienberichterstattung dringend brauchen!

Warum orientieren wir uns nicht schon seit Jahren am Beispiel der *internationalen Luftfahrt*?

Fangen wir mit den Bemühungen um eine bessere Welt auf Unternehmensebene an. Es wird nicht nur spannend, es zahlt sich, wie die Fallbeispiele zeigen, sowohl für die Unternehmen, als auch für das unmittelbare Umfeld aus.

Betrachten Sie unsere professionelle Hilfeleistung als Hilfe zur Selbsthilfe. Denn es werden ihre Mitarbeiter sein, die durch unsere Unterstützung alle Neuordnungsmaßnahmen vor Ort realisieren.

Wir werden Sie durch das Labyrinth der Neuordnung federführend begleiten.

Packen wir's an.

K.H. Schubäus, im Juni 2009

DAS SCHUBÄUSMODELL