

Schriftenreihe

Faszination - Kooperation



MehrWert

in

Genossenschaften
(und Kooperationen)

***Mit „Kooperativer Intelligenz“
eine nachhaltige Zukunft gestalten***

**Ein Leitfaden der Praxis und Perspektive
für einen Kooperativen Wandel**

- Band 1 -

Die Grundlagen

Statt eines Vorwortes des Herausgebers:

Auch wenn es sich um Fachgruppen des SCFI und damit dem „**ThinkTank**“ des Bundesverbandes MMW (Menschen Machen Wirtschaft) handelt, kann nicht unterstellt werden, dass dies – im vollen Umfange – die Position von MMW – als Dach- und Spitzenverband – widerspiegelt. Die unbefriedigende Situation im Bereich der Gründung von Genossenschaften, sollte jedoch Herausforderung sein, neue Wege zu gehen, was auch beinhaltet, „**Denk-Grenzen**“ zu überschreiten. Der Begriff „**Wissenschaftsfreiheit**“ mag manchmal unbequem sein, vor allem, wenn scheinbar „bewährte“ Grenzen plötzlich überschritten werden. Dies gilt sicherlich auch im Bezug auf die hier – beispielhaft – dargestellten, **neuen** Beratungs- bzw. Qualifizierungsformen (z.B. GenoCoop-MailCoaching, GenoFAQ).

Wir danken besonders den Fachgruppen „**GenoFAQ – Zukunft in Genossenschaft**“, „**CoopGo – Politik des Wandels**“, „**GenoGenial – Kreativität in Genossenschaften**“ und „**QuantenManagement – Kooperative Intelligenz**“ im SCFI für ihre wertvolle (Pionier-) Arbeit, diese neue Form der Kommunikation zwischen Theorie und Praxis, gewagt zu haben.

Wir möchten – besonders junge Menschen – ermuntern, durchaus auch mit Themen, die nicht unbedingt dem „Main-Stream“ entsprechen, das Angebot zu prüfen, selbst z.B. – themenbezogen – ein „GenoCoop-MailCoaching“ zu initiieren oder Fragen „aus der Praxis für die Praxis“ in Form von „GenoFAQs“ an die entsprechende Fachgruppe (FG) im SCFI zu stellen. Um den Unterschied zwischen Management und QuantenManagement zu erkennen, bietet sich z.B. an, etwa gleichgelagerte Fragen an die FG GenoFAQ aus „Quantensicht“ – danach – „optimieren“ zu lassen.

Gern sind wir auch offen für „aktive Mitwirkung“ an unserer Fachgruppenarbeit. „Hilfe zur Selbsthilfe“ sollte nicht nur eine (nette) „Floskel“ bleiben, sondern zum Selbstverständnis von Kooperation gehören.

Wir wünschen allen Menschen, die – in Theorie und Praxis – den Gedanken von Kooperation als Herausforderung aufgreifen, gutes Gelingen in der Gewissheit dass **KOOPERATION die Zukunft gehört.**

Für den Vorstand des Bundesverbandes MMW
und zuständig für den Bereich SmartCoop ForschungsInstitut (SCFI)

Gerd K. Schaumann

Hrsg.

SmartCoop ForschungsInstitut (SCFI)
für zukunftsfähige Genossenschafts- und Kooperationsentwicklungen

ThinkTank

des Bundesverbandes MMW (Menschen Machen Wirtschaft)
der Cooperations- u. Genossenschaftswirtschaft e.V.

Einleitung

Seit einiger Zeit erproben diverse Fachgruppen des SmartCoop ForschungsInstituts (SCFI) **neue** Formen und Methoden einer Art „modifizierter“ Unternehmensberatung für Genossenschaften und Kooperationen, mit dem Ziel, eine eher **„dialogische Situationsberatung“** zu erproben. Drei dieser Formen wollen wir hier vorstellen, wir nennen sie:

- A. **„GenoCoop-MailCoaching“**
- B. **„GenoCoop FAQ“**
- C. **„Integration von Grundlagen des QuantenManagements“**

Alle hier vorgestellten Formen sind - sozusagen - **„interaktiv“**, d.h. interessierte Geno-Coop-Starter, Studentengruppen oder andere, an innovativen Lösungen aus den Bereichen Genossenschaften und Kooperationen interessierte Menschen, können ihre Fragen oder Probleme:

- Direkt, situationsbezogen und lösungsorientiert, mit den jeweiligen Fachgruppen des SCFI (per Mail, telefonisch oder per Video-Konferenz) diskutieren.

Ziel des „GenoCoop-MailCoachings“ ist es z.B. vor allem, die **direkte Begegnung** zwischen **„Theorie und Praxis“** und deren Handlungstransfer zu fördern, was zugleich **wechselseitiges** Lernen und Verständnis impliziert.

Ziel der **„Situativen FAQ“** ist es, z.B. für ausgewählte „Spezialfragen“, **kurzfristige Lösungsvorschläge** (-anregungen) zu bekommen, um den gruppeninternen Lernprozess – insbesondere im Rahmen von Gründungsvorgängen - zu dynamisieren.

Mit der Einbeziehung der Fachgruppe **„QuantenManagement“** ist beabsichtigt, neben dem bisher eher **„linearen“** Denken und Handeln – alternierend – auch das mehr **„quantenhaftes Denken“** zu üben. Was in größeren Unternehmen der „Konkurrenz-Wirtschaft“ bereits „üblich“ ist, scheint bisher gänzlich Genossenschaften und Kooperationen „vorenthalten“ zu sein. Wer jedoch z.B. die Kraft und Wirkung von **„Placebos“** kennt, weiß was wir meinen. Was hier wirkt ist das, was „Quantenphysiker“ als **„Quanten-Verschränkung“** bezeichnen. Wie gesagt, es geht nicht um **„entweder-oder“**, sondern um **„sowohl-als-auch“**. Und alles sollte - letztlich - stets **„mehrwert-orientiert“** sein.

Oder vereinfacht ausgedrückt:

- **Die beste Methode ist stets die, die das – definierte Ziel - letztlich (verlässlich) zum erwünschten Erfolg führt!“**

Diese eigentlich nicht neuen, aber bisher im Genossenschaftsbereich wenig bekannten und angewandten Methoden, sollen zugleich ein Versuch sein, auch mit **potenziellen** Neugründern frühzeitig in Kontakt zu kommen. Besonders wichtig ist, damit auch die Distanz zu Universitäten, Hochschulen und Schulen zu überbrücken.

GenoCoop-MailCoachings, GenoFAQ und QuantenManagement werden i.d.R. **kostenfrei** angeboten!

Mit „kostenfrei“ verbinden wir jedoch den Wunsch, dass die Teilnehmer sich ihrerseits wiederum als „Multiplikatoren“ für das verstehen mögen, was unser Anliegen ist:

- **Den Kooperativen Wandel zu befördern.**

Alle bisherigen Bemühungen, die Gründung von Genossenschaften entscheidend zu forcieren – das sollten vor allem Verbände im Bereich Genossenschaftswesen, aber auch Parteien und andere Formen der Politikvermittlung selbstkritisch erkennen - haben zu keinem wirklichen Erfolg geführt.

- Deutschland steht - im EU-Vergleich mit **unter 8.000 (!)** Genossenschaften - sozusagen auf einem **„Abstiegsplatz“!**
- Im Vergleich z.B. zu Frankreich, hätten wir derzeit eigentlich **ca. 35.000 (!)** Genossenschaften vorweisen können!

Diese Zahlen sollten – alle, die guten Willens sind - nachdenklich machen und zugleich herausfordern, **neue** Wege zu gehen, zumindest solche konsequent zu erproben.

„GenoCoop-MailCoachings“, **„GenoFAQ“** und **„QuantenManagement“** können und sollen – neben anderen Formen – weitere Wege sein, um wesentlich mehr **„Faszination für Kooperation“** zu wecken.

Es muss nachdenklich machen, wenn – wie Studien zeigen – Menschen deutlich für eine **„Miteinander-Gesellschaft“** votieren, sich jedoch dieses Votum nicht (unternehmerisch) in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft widerspiegelt.

Wir haben bewusst den Begriff **„Mehrwert“** genutzt, weil sich damit ein deutlicher Hinweis verbindet, worum – abstrakt gesehen – es stets gehen sollte, wenn man an Genossenschaften, Kooperationen oder einen „Kooperativen Wandel“ denkt:

- Immer wieder die Frage zu stellen, ob Gesetze, Interessenvertretung, Veröffentlichungen, Forschungen, Beratungen, Seminare oder andere Formen mit (quasi-)kooperativen Intentionen, auch **wirklich Vorteile für die handelnden Menschen erzeugen?** Hierzu gehören natürlich z.B. auch das (verbandliche) „Prüfungswesen“ und die diversen staatlichen „Aufsichten“.

Was wäre nun – abstrakt formuliert – dieser **„Mehrwert“**?

Ganz allgemein, könnte man „Mehrwert“ – in Frageform ausgedrückt - etwa so definieren:

- Führt diese Handlung wirklich zu mehr **„Faszination“** (und damit auch nachhaltigen Erfolg) zugunsten individueller, gruppenbezogener oder auch politisch determinierter kooperativer Entwicklungen?

Um es – beispielhaft – auf den **Prüfungsbereich** zu übertragen, könnte „Mehrwert“ bedeuten, dass Hinweise zur **Zukunftsfähigkeit** einer Genossenschaft ebenso selbstverständlich sind, wie zu erkennen, dass „förderwirtschaftliche Aspekte“ sich aus Erträgen ergeben, die – in kooperativen Strukturen – wesentlich mit motivierten Menschen zu tun haben. Das erfordert durchaus auch (Management-)Kompetenzen, die bisher weitgehend im Prüfungsgeschehen ausgeblendet blieben.

Verkürzt gesagt, es muss zugleich:

- Zwar um „Zahlen“, aber auch um die **„Energie hinter den Zahlen“** gehen.

Ohne **Menschen-Kennntnis** kann eigentlich ein **Management der Genossenschaften und Kooperationen** keinen (optimalen) „Mehrwert“ erzeugen und wirken (Pflicht-) „Prüfungshandlungen“ eher wie (kostenpflichtige) „Betriebs-Ausgaben“.

Wir wollen es zunächst bei diesen Hinweisen bewenden lassen.

An dem hier angesprochenen Thema **„Mehrwert in Genossenschaften“** waren vorrangig die SCFI-Fachgruppen **„CoopGo-Dialoge“**, **„GenoFAQ“**, **„GenoGenial“** und **„QuantenManagement“** beteiligt.

Zunächst waren wir skeptisch, denn üblicherweise entstehen „Broschüren“ anders, zumindest (noch) nicht „dialogisch“. ...

Die Schriftenreihe nennt sich bewusst **„Faszination – Kooperation“**.

Sie soll vor allem dazu beitragen, den gemeinhin recht „wissenschaftlich“ orientierten Veröffentlichungen von (Genossenschafts-) Instituten an Hochschulen und Universitäten, eine **lebendige, praxisnahe und zugleich innovative Informationsform**, hinzuzufügen. Aus unserer Sicht fehlt dem Genossenschaftsbereich bisher irgendwie so etwas wie eine

- **„Praxisbezogene Lebendigkeit“**, eine Art „Dialog“ von **„Menschen zu Menschen“**.

Man wird den Eindruck nicht los, dass alles irgendwie **„schematisiert“** oder **„schablonisiert“** abläuft.

Gründungsprozesse werden weniger aus der Sicht der „Initiatoren“ gesehen als vielmehr aus einer Sicht von **„Korrektness“**.

Das Wort „**Faszination**“ dürfte manchen „**Gründungs-Helfern**“ - besonders in Verbänden des Genossenschafts- und Prüfungswesens – eher irritieren, denn aus deren Sicht stehen eindeutig „formal-korrekte“ Ereignisse wie:

- Satzung, Gründungsformalitäten, Businesspläne, Ertragsvorschauen, etc.

im Vordergrund.

Gründungen werden sozusagen auf **Gesetze und Strukturelemente** fokussiert bzw. reduziert.

Wir haben dazu – insbesondere bei Gründern im Alter zwischen 20 – 40 Jahre – nachgefragt und waren überrascht, wie klar deren Sicht auf die Dinge ist, die für Gründer **wirklich wichtig** sind.

Und dazu gehörte zweifelsfrei der Hinweis auf das, was wir als „**Kooperative Intelligenz**“ bezeichnen.

Damit meinen wir – meinen vor allem aber die „Jung-Gründer“ - so etwas wie ein „**kooperatives Bewusstsein**“, das durchaus auch Elemente von **Freude, Lebendigkeit und Selbstwert** bedeutet, ohne deshalb den Blick auf den definierten Erfolg zu verlieren.

Was fehlt ist, auf den Punkt gebracht:

- Die Vermittlung von so etwas wie einer „**Erfolgs-Energie**“.

Nichts spricht gegen die Nutzung von **bewährten „Handwerkszeug“**, z.B. der Erstellung einer Ertragsvorschau, um das Gefühl für den Zusammenhang von Leistung, Kosten und Ergebnis abzubilden. Aber die Frage sei erlaubt:

- Wie kommt diese „**Energie**“ zustande und **was hält diese „Energie“ auf dem erwarteten – weil erfolgswirksam - hohem Niveau?**

Wir nennen das:

- Die „**Energie hinter den Zahlen**“.

Es macht einen großen Unterschied, ob das Betriebsklima „stimmt“ oder „schwächelt“, ob nach Anwesenheit bezahlt wird oder ob z.B. auch erkannt wird, dass eigentlich (nur) „ressourcevolle“ Gedanken die wirksamen „Erfolgs-Beweger“ sind, sozusagen die „**Garanten**“ für den „**Erfolg in und mittels Kooperationen**“.

Wir sagen nicht, dass das bisher eingesetzte „**Handwerks-Zeug**“ untauglich sei. Aber wir sagen:

- Das angewandte „Handwerkszeug“ entspricht nicht mehr **neuzzeitlichen** Potenzialen und erzeugt keine wirklichen Vorteile, die „**Kooperative**

Strukturen“ gegenüber „Konkurrenzbasierten Strukturen“ eigentlich **überlegen machen könnten bzw. machen sollten!**

Hinweise zu einigen **Besonderheiten** der „Diskursiven Beratungs-Form“ -
- **DBF** - (MailCoachings, GenoFAQ, etc.):

A. Scheinbare Wiederholungen

Was für den Leser dieser Broschüre wie „vermeidbare Wiederholungen“ aussieht, dient im „Coaching-Prozess“ als wichtige „Verfestigung von Kenntnis und Erkenntnis“.

B. Scheinbare Diskontinuität der Informationen

Die Adressaten der Informationen können durchaus wechseln oder über unterschiedliche Erfahrungen bzw. unterschiedliches Wissen verfügen. Das vorrangige Ziel ist stets: Die Gruppen insgesamt zu befähigen, sich stets als „Mehrwert-Leistungs-Gemeinschaft“ zu sehen. Dies ist besonders wichtig, um den definierten „Gruppen-Erfolg“ zu erreichen. Besonders, wenn sich während des Coaching-Prozesses, Veränderungen in der Zusammensetzung der Gruppe ergeben (z.B. neue Mitglieder hinzukommen oder Mitglieder die Gruppe verlassen) muss flexibel auf solche Veränderungen „re-agiert“ werden.

C. Flexibler Wechsel von Gruppen-Coaching zu Einzel-Coaching

In besonderen Situationen kann es auch notwendig sein, den „Gruppen-Coaching-Prozess“ vorübergehend durch „Einzel-Coaching“ zu ergänzen. Dies ist nicht nur der Fall, wenn Gruppen-Mitglieder hinzukommen oder die Gruppe (ganz oder vorübergehend) verlassen. Auch z.B. bei Übernahme neuer Aufgaben oder beim Wechsel in der „Führungs-Gruppe“ sollten „Einzel-Coachings“ flexibel integriert werden.

D. Wechsel von Schriftform zu „Telefon- oder Video-Beratung“

In den hier wiedergegebene „Auszügen der Beratungsverläufe“ sind solche „Form-Wechsel-Situationen“ zwar erfolgt, jedoch wird das im Text nicht besonders erwähnt. Dennoch halten wir es für wichtig, vermehrt „digitale“ Kommunikationsmittel zu nutzen.

Gleichwohl halten wir an der Notwendigkeit von „verbalisierter“ Kommunikation fest, weil „Schriftform“ (erfahrungsgemäß und auch wissenschaftlich belegt) ein hohes Potenzial von „Konzentration“ und „Sicherheit“ beinhaltet. Es macht einen Unterschied, ob etwas „gesagt“ wird oder ob etwas „aufgeschrieben“ wird. (Prüfen Sie selbst ...)

E. Verbindung von Kontext- und Situations-Informationen

Hier betreten wir ein durchaus „strittiges Terrain“. Wir vertreten die Meinung, dass der Wandel von einer „Konkurrenz-Gesellschaft“ zu einer „Kooperations-Gesellschaft“ **keineswegs „unpolitisch“** ist. Die Rechtsform „Genossenschaft“ – bisher eher als „Stabilisator der Konkurrenz-Gesellschaft“ (politisch) vermutet, wird von uns eher als „Brücke“ von „Konkurrenz“ zu „Kooperation“ gesehen. Deshalb halten wir es für vertretbar, auch Informationen zum politischen, rechts- und gesellschaftspolitischen Kontext einzubeziehen.

Ähnlich sehen wir dies beim Leistungsangebot bei Genossenschaften. Wer von „Kooperation“ spricht, sollte auch zeigen, dass – ggf. auch weshalb – Kooperation „bewusst“ gewählt wurde.

Wer von „**Mehrwert**“ spricht und z.B. Produkte oder Leistungen anbietet, die **wenig „kooperations-konform“ (zukunftsfähig)** wirken (z.B. in Bezug auf Gesundheit, Ökologie, Nachhaltigkeit), sollte damit „konfrontiert“ werden, und zu einer (deutlichen) „Stellungnahme“ – bereits im Gründungsprozess – „herausgefordert“ werden. ...

F. Gruppen-Souveränität vs. Fremdeinfluss

Im „EU-Raum“ wächst und gedeiht ein irgendwie „anderes“ Genossenschaftswesen als in Deutschland. Dort hält sich der Staat weitestgehend mit (direkten oder indirekten „Vorgaben“ oder gar Kontrollen) bei Genossenschaften zurück. Auch wenn es dazu (leider) bisher keine Untersuchungen gibt, ist die Vermutung angebracht, dass dieser Unterschied bisher **nicht** im Interesse des Deutschen Genossenschaftswesens lag (siehe auch Hinweise im Coaching). Wir ermutigen deshalb – besonders Gründer von Genossenschaften – sich mit dieser Situation „auseinanderzusetzen“.

Genossenschaften sind anders als andere Rechtsformen, besonders in Bezug auf ihre „innere Souveränität“ (der Vielen). Und genau diese innere „Souveränität“ gilt es zu wahren, immer wieder einzufordern und aufrecht zu erhalten. ...

Wir sprechen deshalb auch nicht von „Verbands-Distanz“, sondern eher von „lebendiger Mitwirkung in Verbänden“.

Wir sprechen jedoch von einer „Verbands-Souveränität“ und nicht von einer – wie auch immer gearteten – direkten oder indirekten – Staatskontrolle.

Wir haben in Deutschland mit dem „Prinzip Staatskontrolle“ keine Erfolge erzielt. Das „Gründungs-Defizit“ von Deutschland in „Sachen Genossenschaft“ ist „dramatisch“!.

Wir können und wollen in Deutschland – hoffentlich zeitnah - mindestens **20.000 bis 25.000 neue Genossenschaften gründen(!)**, um etwa mit unserem Nachbar-Land Frankreich (aktuell) „gleichzuziehen“. Die „Sorge“ der Verbände ist völlig **unbegründet**, falls die bisherige (staatlich verordnete) „Zwangsmitgliedschaft“ und „Zwangsprüfung“ sich zur „Freiwilligkeit“ ändert. Eher wird es sogar zur Neugründung von Verbänden kommen (müssen)! Bedeutsam für alle Verbände ist jedoch, dass – um wettbewerbskonform zu sein - deren Preise und deren Leistungen auf **„Mehrwert“** (in und für Genossenschaften) konsequent abgestellt ist.

Verbände, die sich bereits jetzt so verhalten, „als ob“ keine „Zwangsmitgliedschaft“ bestünde, nehmen sozusagen „intelligent“ die Zukunft voraus. Und was wäre „intelligent“?
Natürlich das **Angebot von „Mehrwert-Leistungen“** – auch bereits im Prüfungs-Prozess!

A. Das GenoCoop-MailCoaching (Die Grundlagen)

Wie „funktioniert“ GenoCoop-MailCoaching in der „Praxis“?

Dazu wählen wir beispielhaft die „**Gründungs-Situation**“ einer Genossenschaft aus.

Sicherlich spielt der angestrebte „Tätigkeitsbereich“ letztlich eine wichtige Rolle. Zu Beginn jedoch geht es zunächst darum, der Frage nachzugehen, ob **alle „Teilnehmenden“** wirklich „**teamwillig**“ und „**teamfähig**“ sind oder ob es vielleicht bei einigen Teilnehmern irgendwelche Zweifel gibt?

In der Regel wird unterstellt, dass es keine Zweifel gibt, denn nur deshalb habe man sich der Gruppe angeschlossen. Der Begriff „**geheime Vorbehalte**“ ist nicht unbekannt. Er wird gern im Gründungs-Stadium“ ausgeklammert. Man drängt frühzeitig auf Klärung der „praktischen Umsetzung“ des Vorhabens, den Zeitpunkt der Gründung.

Sofern man nicht selbst im „Internet“ recherchiert hat und dort fündig wurde, wie andere Projekte „strukturiert“ werden, besorgt man sich „**Muster-Vordrucke**“ von Genossenschafts- bzw. Prüfungs-Verbänden. Dazu zählen z.B. Satzung, Geschäftsordnungen, Ablauf und Protokollierung von „Gründungsversammlung“, etc..

Der gewählte Prüfungsverband muss über das Gründungsvorhaben ein sog. **Gutachterliche Äußerung** erstellen. Darin wird festgestellt, ob „nach den persönlichen oder wirtschaftlichen Verhältnissen, insbesondere der Vermögenslage der Genossenschaft, eine Gefährdung der Belange der Mitglieder oder der Gläubiger der Genossenschaft zu besorgen ist“ (§ 11 Genossenschaftsgesetz). Ist „formal“ alles in Ordnung, kann die Eintragung in das Registergericht erfolgen. Erst mit dieser Eintragung entsteht die „eingetragene Genossenschaft“, also die „eG“.

Man erkennt unschwer, dass „**formale**“ **Stimmigkeit**, die Grundlage zur Entstehung einer Genossenschaft ist.

Schon die personelle Zusammensetzung des Personals eines „Prüfungsverbandes“ deutet an, dass - bezüglich der konzeptionellen Umsetzung des Projektes - wenig (**Mehrwert-**) Unterstützung erfolgen kann. Berufsbilder wie „rechts- und steuerrechtsberatende Berufe“ stehen im Vordergrund. Durchaus können auch unternehmensberatende

Kompetenzen hinzukommen. Wir nennen diese Form der Unterstützung: **„Struktur-Beratung“**. ...

Was „formal“ korrekt zustandekommt, muss sich jedoch im geschäftlichen Alltag erst noch bewähren. Und hierin liegt der **„Schwachpunkt“** jeder „formal-korrektem“ Sichtweise:

- Eine Art **„Gründungs-Erfolgs-Beratung“** kann von solcher Art – personell zusammengesetzter – Verbände kaum erfolgen. ...

An dieser Stelle bietet z.B. die Durchführung eines „GenoCoop-MailCoachings“ eine ideale Ergänzung.

Wir haben bewusst die Themenstellung zum (nachstehenden) – beispielhaften - GenoCoop-MailCoaching-Prozess, **nicht auf den Gründungsvorgang bezogen**. Damit wollen wir zeigen, wie vielfältig das „Innen-Leben“ einer Genossenschaft sein kann. Wie man nachfolgend sieht, sind Genossenschaften – im Gegensatz zu anderen Unternehmensformen – durchaus auch nicht „unpolitisch“.

Wie man weiterhin erkennt, gibt es im GenoCoop-MailCoaching-Prozess scheinbar „Wiederholungen“. **Dies ist beabsichtigt**, weil es zur Verfestigung des Erkenntnis-Prozesses dient. ...

GenoCoop-MailCoaching – Beispiel - Teil 1

Hinweise:

Wie man unschwer sieht, haben wir hier lediglich die „Essenz“ der Fragen und die „Essenz“ der Antworten wiedergegeben. Dies diente einzig dem Zweck, das Volumen des Textes nicht unnötig auszuweiten.

Frage (Essenz)

Genossenschaften unterliegen – im Gegensatz zu anderen Rechtsformen – einer (indirekten) Staatsaufsicht. Umgesetzt wird diese Aufsicht durch (Prüfungs-) Verbände. ...

Unklar bleibt, worin diese „Besonderheit“ wirklich begründet liegt. Noch unklarer bleibt, worin der **„Mehrwert“** für die Genossenschaften besteht. Wofür genau bezahlen die Genossenschaften – durchaus recht gutes Geld – an die Verbände? Und solche Prüfungen bringen welchen Nutzen, für wen und wodurch?

Eigentlich bringen solche Prüfungen für die Genossenschaften nichts **Bedeutendes oder Wertvolles**. Warum nicht? Weil das „Prüfungssystem“ völlig überaltert, innovationsarm bzw. wirklichkeitsfremd ist und weil das „Prüfungs-Personal“ kaum über Fähigkeiten verfügt, die wirklich zu **„Mehrwert“** bei den Genossenschaften führen. ...

Und das alles wird dann noch – völlig ohne Nutzen für die Genossenschaften – durch eine „Kammer“ überprüft, die Wirtschaftsprüfer betreut, aber **nichts** von „Kooperativen Mehrwert“ versteht ...

So kann sich absolut kein innovatives Genossenschaftswesen in Deutschland entfalten, das eigentlich – weil kooperativ – anderen Rechtsformen überlegen sein sollte bzw. müsste. Aber genau dieser **„kooperative Vorteil“** wird weder erkannt noch an Genossenschaften weitergeleitet. Es ist alles nur „banal“, nicht innovativ und schon gar nicht geeignet, um Genossenschaften zu **„Leucht-Türmen“** für die Zukunft in unserem Land zu machen. ...

Seht ihre eine Möglichkeit, diesen „Blödsinn“ in mehr Sinn zu verändern?

Was wir jetzt brauchen, sind Genossenschaften, die aufgrund des **„Kooperativen Gens“** (wie man sagt), endlich dieses „Gen“ auch zur Entfaltung bringen können. ...

Die Staatsaufsicht scheint bestens dafür geeignet, dass Genossenschaften nie – auch nicht versehentlich – zu wirklichen bzw. „signalgebenden“ Kooperationen „mutieren“ können. ...

Die „Konkurrenz-Gesellschaft“ lässt grüßen!

Fragt sich nur, wie lange noch? ...

Antwort (Essenz)

Wir ermahnen immer wieder unsere Fragensteller, **keine Kritik** zu üben. Das ist unfruchtbar für beide Seiten. ...

Beginnen Sie in ihren Genossenschaften damit, gemeinsam mit den Mitgliedern, die **„neuen Bilder“** zu kreieren; je deutlicher, umso besser.

Wir sehen ihre klaren Worte eher als Aufforderung, eine umfassendere – sektorale - Bestandsaufnahme durchzuführen. Das ist etwas anderes als Kritik. Eine Bestandsaufnahme wird benötigt, um daraus konstruktive Veränderungen abzuleiten. ...

Wir sind euren Hinweisen nachgegangen, um Spuren zu finden, wie Genossenschaften (und auch andere Kooperationen) den augenscheinlichen **„Coop-Form-Vorteil“ (Mehrwert)** zur Entfaltung bringen. Und das sogar dann, wenn Verbände und Politik diesbezüglich unwillig wären. ...

In diesem Zusammen spielt **„QuantenManagement“** eine nicht unbedeutende Rolle, weil:

- In kooperativen Unternehmen zu vermuten ist, dass eine stärkere und dauerhaftere **„Bündelung“ (Synchronisation) der „Quanten“** (Energie-Teilchen) zu erreichen ist.

In „nicht-kooperativen“ Unternehmen – so ist nachvollziehbar ebenfalls zu vermuten – muss diese (gerichtete) **„Quanten-Bündelung“** immer wieder **„künstlich“ erzeugt** und **ständig erneuert** werden.

Man bedient sich dafür geschickter **„Kunstwerkzeuge“**. Dazu gehören z.B. alle Maßnahmen, die **„motivationsbezogene“** Funktionen haben.

Solche Formen der „Aktivitäts-Mobilisierung“ haben zwar scheinbar den Menschen im Sinn, dienen jedoch stets (zuvörderst) den Interessen Weniger (Eigentümer). ...

Wir vereinfachen bewusst und nennen das – durchaus herausfordernd:

- **„Glänzender Lack auf dünnem Rost“.**

Gemeint ist damit – vereinfacht gesagt – der Unterschied, der in der Personal-Psychologie als **„extrinsische“** und **„intrinsische“ Motivation** bezeichnet wird. ...

Die höchst interessante **Folge**:

- Es werden geschickt die Grundlagen (Mechanismen) einer **Konkurrenz-Gesellschaft** aufrechterhalten.

Bewusst oder unbewusst? ...

Man modernisiert lediglich das **„Betriebs-Klima“**, damit es den Beschäftigten leichter fällt - was zu tun?

- Im weitesten Sinne – und vor allem unbemerkt - dem **Erhalt der Konkurrenz-Gesellschaft** zu dienen. ...

Wir fassen zusammen:

- Jeder Mensch, der etwas beobachtet, seine Aufmerksamkeit auf etwas richtet, setzt – ob gewollt oder nicht gewollt – letztlich **immer „Quanten“ (kleinste Teilchen) in Bewegung.**
- **Er „steuert“ sogar diese „Teilchen“.**

Das dazu stimmige „Quanten-Gesetz“, das z.B. auch für das Phänomen „Placebo“ sorgt, heißt:

- **„Quanten-Verschränkung“**

Das „Geheimnis“ jedes Erfolges liegt also letztlich darin:

- Diese **„gerichtete Aufmerksamkeit“** bei so vielen Menschen, wie möglich in einem Unternehmen zu synchronisieren und – quasi - **stabil** aufrecht zu erhalten.

Wir unterscheiden derzeit mehrere „Wirk-Ebenen“:

A. Künstliche Erzeugung von „Synchron-Effekten“.

Das ist die Situation, wie sie in „Konkurrenz-Unternehmen“ besteht. Deshalb wird dort kräftig mit (künstlichen) Motivatoren nachgeholfen. Auch Seminare, die „Wohlfühlen“ etc. erzeugen sollen, gehören dazu. ...

B. Gemischte, d.h. variable „Synchron-Effekte“.

Diese finden wir bei Unternehmen aller Rechtsformen, aber auch bei Genossenschaften, die lediglich vorgeben, dem Gesamt-Interesse zu dienen, was jedoch nicht von den „Teilhabern“ wirklich nachvollzogen wird (z.B. bei Banken). Hier wird die formale Identität der Interessen von den „Teilhabern/Mitgliedern“ nur bedingt in Vollzug gesetzt und damit auch nur teilweise in Wirkung gebracht.

C. Natürliche „Synchron-Effekte“

Dies ist die **Idealform** von Genossenschaften und Kooperationen. Hier erkennen und vollziehen die Teilhaber – in Theorie und Praxis – nach, dass das **„Gesagte“** identisch ist mit dem **„wirklich Gemeinten“**.

Abschließend noch einige kurze Hinweise:

- **Mitarbeiter-Beteiligung** würden wir zunächst der Kategorie A. zuordnen wollen. Sie kann jedoch – je nach Ausgestaltung – durchaus auch zu Kategorie B. gehören.
- Bewegungen, die mehr oder weniger intensiv mit **„Wir-Kategorien“** arbeiten, jedoch **trennen** zwischen Beschäftigungs- und Teilhaber-Status, sind eigentlich **„unbeholfene“** Versuche, die Vorteile dieser Kategorie zu erreichen, ohne jedoch diese auch **wirklich** „anbieten“ zu wollen oder zu können.
- **Genossenschaften** würden wir erst dann in Kategorie C. sehen, wenn der formale **„Teilhaber-Status“** nach innen wirklich – aus der Sicht der Menschen – auch faktisch gelebt und damit **erfahren** wird.

Fazit:

Quanten-Management adaptiert und integriert die Erkenntnis der Quantenphysik und ist somit **„bewusster Beweger“** in Richtung des definierten Erfolgs.

Wer sich mit der Bedeutung **„nachhaltig synchroner (gedanklicher) Zielausrichtung“** befasst, wird schnell erkennen,

- **dass und weshalb eine „Kooperations-Gesellschaft“ die intelligentere und damit auch erfolgreichere Form ist.**

Richtig verstanden und angewandt, macht sie quasi **ERFOLGE unvermeidbar**, sofern bei den Teilnehmern/Teilhabern **keine Zweifel** an der Authentizität und Integrität der Ziele und Absichten besteht.

Hinweis:

Ihr werdet sicherlich erkannt haben, dass wir eher **indirekt** oder (noch) nicht präzise auf euere Fragen eingegangen sind.

Der wesentliche Grund dafür:

- **Wir haben mit Erstaunen festgestellt**, dass weder die sog. Genossenschafts-Institute, noch irgendein Genossenschafts- oder Prüfungsverband überhaupt die „**Quanten-Einsicht**“ bisher nachvollzogen hat/haben. ...

Auch wenn diese Institutionen es – im Allgemeinen - „gut“ meinen, bleibt ein nachdenkliches Resümee, das wir in einer Frage kleiden:

- Sollte es nicht wichtigste Aufgabe solcher Einrichtungen sein, das **Beste** und **Optimalste Erfolgswerkzeug** zu Kennen und dann seinen Mitgliedern „anbieten“?!

Wenn es eine Genossenschaft oder Kooperation – trotz Information - „ablehnt“, damit zu wirken, ist das etwas völlig anderes, als dem „Kunden“ ein „**Erfolgs-Potenzial**“ vorzuenthalten. ...

Das werden wir im Folgebeitrag näher erläutern.

Ein – **bewusst herausforderndes** - Zwischenergebnis:

- Wer die Grundlagen der Quanten-Steuerung nicht kennt bzw. diese ignoriert, kann nicht ernsthaft meinen, Genossenschaften bzw. Kooperationen „**Erfolgs-Strategien**“ anbieten zu können.

GenoCoop-MailCoachings – Beispiel - Teil 2

Frage (Essenz)

Zur Frage: Siehe Teil 1

Antwort (Essenz)

Wir haben in Teil 1 darauf verwiesen, welche Grundlagen „**QuantenManagement**“ hat. Es geht vor allem darum, „**quantenhaftes Denken**“ zu üben und zu erkennen, dass es **keine „neutrale“** Beobachtung von „Quanten“ (kleinste bekannte Teilchen) geben kann. Die Quantenphysik nennt das – wir vereinfachen – den:

- **Beobachter-Effekt.**

Nehmen wir dazu ein Beispiel:

Eine Genossenschaft wird beraten oder geprüft von einem Verband, dessen Mitarbeiter keinerlei Kenntnis oder Erfahrung mit QuantenManagement

haben. Nehmen wir weiterhin an, es handele sich um eine Gründungssituation.

Traditionell wird von den Initiatoren (mindestens) z.B. ein „Businessplan“ und eine mittelfristige Ertragsvorschau erwartet/verlangt.

Jetzt versetzen wir uns genau in diese „Planungs-Situation“ und stellen uns die Frage:

- **Was genau geschieht** – in Bezug auf die „**Quanten-Verschränkung**“, während z.B. solche Unterlagen erstellt werden oder über Inhalte/Aufgaben „diskutiert“ wird?

Damit kommt die wichtigste Frage auf, die nach der **Intention**, weil das die „Quanten“ bündelt und zur „**Formatierung**“ (in physische Erscheinung bringen) der **klaren Absichten** führt.

Besser als „Sprache“ funktionieren **Bilder**, weil:

- In „Bildern“ sozusagen das erwarte (nicht nur schwach angestrebte) Ziel quasi „**vorauslebt**“ und „**geföhlt**“ (also geglaubt) wird.

Wir fassen das gern in dem Satz zusammen:

- **Der Paradigmen-Wechsel** vom **Tun-Haben-Sein** zum **SEIN-TUN-HABEN**.

Das sind kein „Wortklaubereien“, sondern das Nachvollziehen und Anwenden von (wissenschaftlich gesicherten) „**Quanten-Einsichten**“.

Man kann auch durchaus von:

- „**Erfolgs-Gesetzmäßigkeiten**“ sprechen!

Daraus folgt, dass:

- **Jegliche Form** von „**Ja aber**“ oder „**Was ist wenn**“ - mögen sie auch noch so gern und vehement als „Erfahrungswissen“ dargestellt werden, lediglich dazu führen, dass Erfolge geradezu „**behindert**“ werden!

Man kann auch durchaus sagen, dass z.B.:

- Die sog. „**Gutachterlichen Äußerungen**“, die von „zuständigen Prüfungsverbänden“ als Voraussetzung zur Entstehung jeder Genossenschaft erstellt werden müssen, in ihrer **derzeitigen Form** nicht nur **keinen „Mehrwert“** für die Gründer bedeuten, sondern sogar den **Gründungsvorgang – erfolgsbezogen – eher „stören“ (!)**.

Natürlich ist das den Prüfern nicht bewusst, weil ihnen Grundlagen eines „quantenhaften Denkens“ fehlen. ...

Aber das ändert nichts an den vorstehenden Feststellungen. ...

Sind solche „Äußerungen“ keine „Provokation“?

Ja, durchaus, aber nicht im Sinne von „Rechthaberei“, sondern von Herausforderung **im Interesse der „Geno-Starter“!**

Wir sind sicher, es würde sich lohnen, dies in Verbindung mit einem Forschungsprojekt an einer Universität oder Hochschule verifizieren zu lassen.

Warum konnten wir zu den vorstehenden Aussagen kommen?

- Weil es darauf ankommt, dass der (auf Erfolg ausgerichtete) „verschränkte Quanten-Strahl“ **stringent (optimal) gestärkt bleibt!**

Oder anders und deutlicher ausgedrückt:

- Der (prüfende) Beobachter (des Prüfungsverbandes) verlässt sozusagen die (ursprüngliche) „quantenhaften“ Erfolgspur und beginnt damit, etwas völlig anderes zu „beobachten“, sozusagen das **„potentielle Scheitern“ des Konzeptes!**

Wohl gemerkt, er/sie Prüfer macht dies nicht „bewusst“, aber er/sie macht es unbewusst und verursacht damit das **Gegenteil** der ursprünglichen (erfolgsbezogenen) „Quanten-Ausrichtung“. ...

Das ist keine Kritik, sondern eine **Feststellung**, weil **Gesetzmäßigkeit** im QuantenManagement.

Man kann es auch deutlicher ausdrücken:

Solcherart „Prüfungen“ bringen die Gründer von der ursprünglichen **„Erfolgs-Spur“** ab und führen sie – sogar gegen Entgelt – wohin?

- Die **„Miss-Erfolgs-Spur“!** ...

Hier erkennt ihr auch zugleich, weshalb (traditionelle) Wissenschaften i.d.R. sehr distanziert zur Quantenphysik stehen. ...

Grob verallgemeinert könnte man sagen:

- Die (wissenschaftlichen) Konzepte von **Zweifeln, Abwägen, Infragestellen, Thesen/Antithesen/Synthesen, etc.** mögen noch so schön klingen, sie sind jedoch einfach **nicht geeignet**, um „Quanten**erfolge**“ zu erreichen. ...

Aus unserer Sicht ist „**QuantenManagement**“ zugleich eine wichtige Grundlage auf dem Weg:

- Zu einer **nachhaltigen Kooperations-Gesellschaft**.

Warum?

Ganz allgemein gesagt:

- Weil die Teilhaber oder auch Mitwirkende, besser noch MitUnternehmer genannt, „**ideale Erfolgsgaranten**“ sind, weil ihre **Absichten** und **Bedürfnisse** sich (i.d.R.) **stabil synchronisieren** – und **zielgerichtet** bündeln lassen.

Daran ist unschwer zu erkennen, wie wichtig es ist, dass entlang der **gesamten „Hierarchie-Kette“**, ein leicht verifizierbarer „**Gleichklang**“ der zu verursachenden Ziele besteht. ...

- In der Quantenphysik wird das mit durch den Begriff „**Quantenverschränkung**“ ausgedrückt. ...

Fassen wir – vorläufig -zusammen:

- A. Der Satz „**Wohin die Aufmerksamkeit fließt, dahin fließt auch die Energie**“ ist allgemein geläufig, wird jedoch gern ignoriert.
- B. QuantenManagement bietet die Verifizierung dieser Einsicht mittels der „Quantenverschränkung“ und dem „Beobachter-Konzept“.**
- C. Mittels Gedanken (des Beobachters) werden die „Quanten“ zielsicher auf das Ergebnis gelenkt („Welle – „Teilchen“)
- D. **Jede Art von Zwei-fel** bedeutet nichts anderes, als die Aufmerksamkeit („Beobachter“) abzulenken, also zu **schwächen** oder gar gänzlich unwirksam zu machen.

So wird aus potenziellem Erfolg recht schnell – und leider nicht erkannt – der „**Fehl-Erfolg**“!

Wir können uns sicherlich problemlos darauf verständigen, dass es „**unerwünscht**“ ist, das beabsichtigte Ergebnis quasi latent zu „widerrufen“.

Aber genau das passiert, wenn z.B. diskursiv diskutiert, etwas „infrage gestellt wird“ oder anderweitig **Unsicherheit** zum beabsichtigten Ergebnis besteht, in welcher Form auch immer. ...

Nachdem wir einige Grundlagen zur Verständigung geschaffen haben, werden wir in Teil 3 – anhand von Beispielen – die konkreten Vergleiche zwischen einem, „**Coop-Startup**“ und einem „**Entrepreneur-Startup**“ darstellen.

Wir schätzen **Prof. Faltin** sehr, der ein wichtiger Vertreter der „Entrepreneur-Forschung“ ist.

Unverkennbar sind seine Zweifel an der Coop-Starter-Gründung, weil er nicht zu erkennen vermag, dass mehrere Menschen **zugleich** mit ähnlich hoher „Entrepreneur-Energie“ wirken können.

Aus Sicht der **Coop-Starter** nehmen wir dies Argument sehr ernst. Es sollte, ja es muss uns gelingen, diese Annahme von Prof. Faltin zu widerlegen, weil davon abhängt, wie „**glaubwürdig**“ und „**faszinierend**“ eine „**Coop-Starter-Idee**“ im Rahmen des Kooperativen Wandels wirksam werden kann.

Ein **Schwachpunkt der** „Faltin-Theorie“ liegt – auch wenn er das so genau nicht ausführt – darin, dass er nicht unbedingt einen Kooperativen Wandel anstrebt, sondern eine **moderatere Konkurrenz-Gesellschaft**.

Genau darin liegt auch der Unterschied zum Konzept „WeQ“, das sich vor allem mit dem Namen **Peter Spiegel** verbindet. ...

Unser vorläufiges Resümee:

- Ohne Einbeziehung von Kenntnis der **Modernen Neurowissenschaften** und des „**QuantenManagements**“, wird der Übergang von einer Konkurrenz-Gesellschaft zu einer Kooperations-Gesellschaft langwieriger und „holpriger“.

Unsere Thesen sind:

- Die „**Kooperations-Gesellschaft**“ ist zwar – auch aufgrund des stetig sich erhöhenden Bewusstseins - **eigentlich unvermeidbar**, aber dennoch kann die **Zeit des Überganges**, entweder länger oder kürzer bzw. „glatter“ oder „holpriger“ sein.
- Deshalb bedarf es jetzt – für die (unternehmenden) Menschen - überzeugender Nachweise, sozusagen entsprechender Erfolgsprinzipien zugunsten der **Sogkraft** der „**Kooperativen Intelligenz**“. ...
- „**Menschen Machen Wirtschaft**“ wird dann zu „**Menschen Machen Zukunft**“

Viel Spaß bei euren Diskussionen ...

Wir setzen gern die Diskussion fort, wenn ihr bereit seid, **nachhaltig „Grenzen“ zu überschreiten**, sowohl beim Denken, wie auch dem daraus folgenden Handeln! ...

GenoCoop-MailCoaching - Beispiel - Teil 3

Frage (Essenz)

Zur Frage: Siehe Teil 1

Antwort (Essenz)

Wir haben in **Teil 1** darauf verwiesen, welche Grundlagen das QuantenManagement hat.

In **Teil 2** wurde der Unterschied zwischen einem wirklichen „Coop-Startup“ und einen derzeit (meist noch) üblichen „Geno-Startup“ dargestellt und es wurden Bezüge zu neuen „Theorien“ wie z.B. Entrepreneurship und WeQ dargelegt.

Im **Teil 3** werden wir nunmehr darauf eingehen, wie sich mittels QuantenManagement die **„Erfolgspotenziale“** eines Kooperations-Unternehmens **verifizieren und begründen** lassen.

Wir wollen vor allem zeigen, wie und warum die Erfolgs-Potentiale eines **Coop-Startups** auch im konkreten Unternehmens-Alltag nachvollziehbar sind und sich – aufgrund der **besonderen Kooperations-Eigenschaften** - quasi **„systembedingt“** – im **Gegensatz** zu einem „Konkurrenz-Unternehmen, **überlegen** entwickeln (können).

Dazu werden wir Wissen und Erfahrung (zunächst nur) von zwei Bereichen integrieren:

- A. Neurowissenschaften**
- B. Quantenphysik**

Nachfolgend werden wir uns zunächst auf den Bereich „Neurowissenschaften“ konzentrieren.

Aus dem Bereich der Neurowissenschaft interessiert vor allem:

- Erkenntnis bezüglich der **Wirkung von Gedanken**

Aus dem Bereich Quantenphysik interessiert vor allem:

- Die **„Quantenverschränkung“** und dazu der sog. **„Beobachter-Effekt“**.

Warum ausgerechnet diese Bereiche?

- Weil sie Einblick geben, wie sich die **tatsächliche „Wirk-Kraft“** der Menschen in bestimmten Situationen entwickelt bzw. darstellt.
- Es sind – zuvörderst - die **Gedanken**, die Menschen bewegen, erwartete Leistungen für ein Unternehmen zu erbringen.

Natürlich spielt Handeln und Handlung und somit auch Qualifikation eine wichtige Rolle. Aber dahinter steht stets **„Denken als Motor und Transfer“** zu den erwarteten Leistungen.

Vereinfacht gesagt:

- **Jedes Unternehmen** geht davon aus, dass alle Mitarbeiter zu **100%** ihr (erwartetes) Leistungspotential jederzeit einbringen, denn dafür – so die Annahme – bezahlt man die Mitarbeiter.
- **Jede/r MitarbeiterIn** geht – bewusst oder unbewusst – davon aus, dass das Unternehmen die (nicht nur materiellen) Grundlagen schafft, damit diese erwartete Leistung auch tatsächlich erbracht werden kann bzw. wird.

Soweit zur Theorie. ...

Aber in der **Praxis sieht dies meist völlig anders aus.**

Themen wie:

- Motivation,
- Vergütungsanreize,
- Betriebsklima
- Absentismus, etc..

deuten an, dass es zwischen Theorie und Praxis, Wunsch und Realität in Unternehmen, offensichtlich nicht nur geringfügige Abweichungen gibt. ...

Der – direkte und indirekte - Markt für viele Arten **von „Mitarbeiter-Optimierungs-Strategien“** blüht, wächst und gedeiht. ...

Auch wenn man sich ständig neuer Wortschöpfungen bedient, sozusagen „Neuen Wein in alte Schläuche“ füllt, es bleibt doch eigentlich immer bei der gleichen Frage:

- Wieviel **wirklich „resourcevolle“ Gedanken** werden von Mitarbeitern - in der vereinbarten Arbeitszeit - **dem jeweiligen Unternehmen zur Verfügung gestellt?**

Dabei geht es nicht nur um Quantität und Qualität, sondern besonders auch um:

- **Originalität – Innovation – „Wir-Kraft-Wirkung“, etc. ...**

Gedanken sind – vereinfacht gesagt – der **„Antrieb“** (Motor) des Unternehmens!

Und an dieser Stelle erleben wir meist das „große Erstaunen“, dass viele „Startups“ – leicht irritiert bekennen:

- **Wir können doch keine Gedanken erkennen!**

Gedanken wirken natürlich sozusagen „versteckt“ und lediglich aufgrund des hieraus entstehenden Ergebnisses (Leistung) werden sie quasi **„sichtbar“**.

Das ist keine neue Erkenntnis. Aber man macht sich diese Situation meist nicht wirklich bewusst, besonders nicht die damit zusammenhängenden – oft gravierenden – Folgen für das Unternehmensergebnis. ...

Der Grund, weshalb Unternehmen auf eine gutes „**Betriebsklima**“ viel Wert legen, ist – vereinfacht gesagt -:

- Sie „**befürchten**“ (intuitiv) von ihren Beschäftigten einen zu niedrigen Anteil „**wirkungsvoller Gedanken**“ zur Verfügung gestellt zu bekommen!

Die Folge:

- **Der daraus erwartete „Leistungserfolg“ (erkennbare und definierte Handlungserfolge) bleibt oft (weit) hinter den Erwartungen zurück. ...**

Wie hoch dieser „Leistungserfolg“ ist, mag von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich sein. Abstrakt generell gesagt, bedeutet das:

- Die eingeplanten (erwarteten) - quantitativen und qualitativen – Ergebnisse treten jedenfalls nicht ein!

Konkret gesagt, bedeutet das:

- Der gesamte unternehmerische „Planungsprozess“ (z.B. periodenbezogene Ertragsvorschauen) gerät in die „Schieflage“, es beginnt ein Prozess der Fehlersuche und wechselseitigen Vorwürfe. ...

Man kann auch sagen:

Der (oftmals) „schmerzliche“ Unterschied zwischen Plänen und den Auswertungen der Betriebsergebnisse, sollte eigentlich keine Überraschung sein. Wir behaupten sogar:

- **Er ist vorauszusehen!**

Wir wollen dies zunächst nur andeuten. Dabei sind wir uns des **vehementen Einspruchs** der „Adepten“ des „**Konkurrenz-Systems**“ (oder auch sog. „**Misch-Systeme**“, die – unbewusst – die meisten **Genossenschaften** „verkörpern“) - sehr wohl bewusst. ...

Es macht wenig Sinn, etwas vehement „**schön zu reden**“, was nicht so ist. Deshalb sagen wir deutlich:

- Die meisten Genossenschaften, die wir derzeit erleben, bleiben – mehr oder weniger weit – **hinter dem zurück**, was wir als „**WIR-Kraft-Potenzial**“ bezeichnen.

Man redet zwar über **WIR**, ignoriert jedoch – bewusst oder unbewusst – die wirklichen Chancen, die den „**WIR-Effekt**“ – sichtbar und nachvollziehbar – faktisch zur Wirkung bringen. ...

Deutlicher ausgedrückt:

Das (Erfolgs-) **Prinzip (wahrer) Kooperation**, was man durchaus als:

- „**Geniale Erfindung des (ganzheitlichen, nachhaltigen) VORTEILS!**“

bezeichnen könnte, bleibt unausgeschöpft!
Die möglichen Gründe dafür?

- Fehlende Informationen,
- Unsicherheit,
- Unkenntnis, etc.,

Was immer es auch sei, es führt letztlich dazu, dass:

- **Der „Um- oder Einstieg in den „Kooperativen Wandel“ damit sicherlich nicht befördert wird. ...**

Um zu ermutigen, wollen wir nachfolgend einige Hinweise geben. Dazu mag es hilfreich sein, sowohl „Schönfärberei“, wie auch „Ablehnung“ bezüglich des „**kooperativen Systems**“ Genossenschaft aufzugeben und sich mit einigen „Fakten“ vertraut zu machen:

Hierfür ist zunächst ein Blick in Richtung Neurowissenschaften recht hilfreich, denn jedes Unternehmen – gleich welcher Form und Motivation – möchte von den teilnehmenden Menschen (Beschäftigte, MitUnternehmer, etc.) einen möglichst hohen

- „**Gedanken-Wirk-faktor**“

zur Verfügung gestellt bekommen. ...

Dazu ein kleines Beispiel mit einigen – meist verdrängten - Fakten:

- Jeder Mensch „denkt“ pro Tag etwa **40.000 bis 60.000 Gedanken**.

Wir gehen hier vom „Mittel“ aus, das sind etwa **50.000 (!)** Gedanken pro Tag, verteilt auf Freizeit und Arbeitszeit.

Wir nehmen – beispielhaft – an, dass während der Arbeitszeit (8 Std.) ca. **25.000 Gedanken** verfügbar sind.

Die entscheidende Frage ist nun:

- Wieviel Gedanken davon sind – aus Sicht des betroffenen Menschen – **für IHN förderlich?**

An dieser Stelle setzt nun Erstaunen ein, denn:

- Lediglich – so die Neuro-Forschung – ca. **25% der verfügbaren Gedanken** – sind aus **Sicht des jeweiligen Menschen** - (!) wirklich für ihn **förderlich!**

Man kann auch sagen:

- **75%** der Gedanken eines Menschen richten sich sozusagen **gegen** ihn. Dafür sorgen z.B. „Zweifel, Skepsis, Ängste, etc.

Und genau diese Situation trifft auch auf die Arbeitszeit zu!

Daraus ergibt dann folgendes Problem für ein Unternehmen:

- Ein Unternehmen bezahlt – grob gesagt – für 8 Stunden Arbeitszeit.

Da aber von diesen 8 Stunden **nur 25% förderlich sind**, kann man auch sagen:

- Das Unternehmen bekommt **nur 2 Stunden gedanklich förderliche Leistung** „geliefert“, **bezahlt jedoch für 8 Stunden** (Anwesenheit)

Oder anders ausgedrückt:

In **6 Stunden von 8 Stunden** ist der Mensch zwar betrieblich anwesend, aber eben nicht förderlich im Interesse des Unternehmens. ...

Sicherlich kann das von Unternehmen zu Unternehmen differieren, aber es ändert wenig an dem (für viele Unternehmer recht überraschenden) Ergebnis:

- Das Bezugssystem **„Anwesenheit“** ist eine merkwürdige Größe, aber sie wird in fast allen Unternehmen – mangels besserer Einsichten/Möglichkeiten – praktiziert. ...

Und genau an diesem Punkt versuchen fast alle modernen Systeme der „Personalführung“ anzusetzen, um die „förderliche“ Leistungszeit zu erhöhen.

Folgende Frage wäre jetzt angemessen:

- **Durchschauen die Beschäftigten diesen** (Intensitäts-) „Trick“ **zur Leistungssteigerung?**

Denn was geschieht in diesem Falle wirklich?

- A. Die Bezahlung bleibt in der Regel gleich**
- B. Es entsteht jedoch eine höhere Leistung**

Und das führt zu was?

- Bei (tendentiell) **gleichem Entgelt erhöhen sich die Erträge** (des Unternehmens). ...

Wessen Unternehmen ist das aber, wer sind die **Eigentümer?**

Sind diese Menschen Mitglied einer Genossenschaft, fließt allen Mitgliedern der Mehrertrag zu.

Sind diese Menschen nicht an dem Unternehmen beteiligt, fließt dieser Mehr-Ertrag ihnen wahrscheinlich nicht zu.

Daraus ergibt sich folgende Prämisse:

- Nur, wenn den Menschen, die ihre Leistungszeit intensivieren, auch das Ergebnis (zumindest ein größerer Anteil davon) der „Mehr-Leistung“ zufließt, macht es eigentlich für Angestellte/Arbeiter Sinn, mehr **„förderliche Gedanken“** in den Arbeitsprozeß einzubringen. ...

Ihr erkennt jedoch die „Zwickmühle“?!

- In einem „Konkurrenz-Unternehmen“ wird man euch erklären, dass es für euch **selbst** gut ist, die „förderlichen Gedanken-Anteile“ zu erhöhen, denn das fördere euere Gesundheit und Wohlbefinden.

Sicherlich ist da etwa dran; stimmt aber eben nur teilweise. Den „Rest“ wird man euch kaum erklären:

- Nennen wir das mal – durchaus provokativ – den **„Ausbeutungsfaktor“ (AF)**

Und um genau diesen „**AF**“ geht es, denn es macht einen Unterschied, ob man:

- **Für jemanden arbeitet**

oder ob man mit:

- **Mit jemanden bzw. letztlich durchaus für sich selbst arbeitet**

Das ist der Ansatz, der uns – **überzeugt** - sagen lässt:

- **Kooperations-Unternehmen können – bzw. müssen sogar - erfolgreicher sein als „Konkurrenz-Unternehmen“!**

Warum?

- Weil der **Mehr-Ertrag** - aus **mehr förderlichen Gedanken** - **allen Menschen** in einem kooperativen Unternehmen zufließen ...

Im Teil 2 haben wir eine gewisse Skepsis an dem „WeQ-Konzept“ geäußert. Genau hierin ist unsere Skepsis begründet und unsere Überzeugung gewachsen, dass:

- Nur die **„100% Kooperations-Unternehmen“** (d.h. Gutes Betriebsklima + Verteilungsgerechtigkeit) potenziell wirklich erfolgreich sein können.

Das **„Konzept WeQ“** umgeht – bewusst oder unbewusst – genau diesen Zusammenhang. ...

Wenn dem so ist, muss natürlich die Frage beantwortet werden, warum – eingedenk dieser nachvollziehbaren **Vorteils-Situation** – es bisher faktisch nicht gelungen ist, **in Genossenschaften** diesen **Vorteil** in Erscheinung zu bringen?

Wir fordern heraus bzw. provozieren bewusst:

- Könnte es sein, dass **Genossenschaften bisher zwar vorgeben**, Kooperations-Unternehmen zu sein, **aber es eigentlich (noch) nicht wirklich sind?!**

Wir setzen gern die Diskussion fort, wenn ihr bereit seid, nachhaltig „Grenzen“ zu überschreiten, sowohl im Denken, wie auch dem daraus folgenden Handeln! ...

GenoCoop-MailCoaching – Beispiel – Teil 4

Frage (Essenz)

Zur Frage: Siehe Teil 1

Antwort (Essenz)

Wir haben in **Teil 1** darauf verwiesen, welche Grundlagen das QuantenManagement hat.

In **Teil 2** wurde der Unterschied zwischen einem wirklichen „Coop-Startup“ und einen derzeit (meist noch) üblichen „Geno-Startup“ dargestellt und es

wurden Bezüge zu neuen „Theorien“ wie z.B. (Entrepreneurship) und WeQ dargelegt.

Im **Teil 3** wurde darauf eingegangen, wie sich mittels **QuantenManagement** die „**Erfolgspotenziale**“ eines Kooperations-Unternehmens **verifizieren und begründen** lassen. Wir wollten vor allem zeigen, wie und warum die Erfolgs-Potentiale eines **Coop-Startups** auch im konkreten Unternehmens-Alltag nachvollziehbar sind und sich – aufgrund der **besonderen Kooperations-Eigenschaften** - quasi „**systembedingt**“ – im Gegensatz zu einem „Konkurrenz-Unternehmen, **überlegen** entwickeln (können).

Dazu haben wir Wissen und Erfahrung aus dem Bereich **Neurowissenschaften** integriert. Wir haben dabei erkannt, welche enorme Bedeutung unsere **Gedanken** für den Leistungsprozeß haben. Aber auch, wie wenig diese Erkenntnis bisher im Unternehmens-Alltag berücksichtigt wird.

Man könnte durchaus sagen:

- **Wir verschenken durch „Unkenntnis“ wichtige „Coop-Vorteile“!**

Oder anders gesagt:

Wenn es gelingt, diese (Coop-)Vorteile in Unternehmen zu integrieren entstehen die eigentlichen Effekte:

- **Die „WIR-KRAFT-VORTEILE“.**

Dies wollen wir nunmehr im

Teil 4 mittels „**quantenphysikalischer**“ Elemente vertiefen und den Unterschied zwischen einer:

- **Zukunftsfähigen Kooperations-Gesellschaft** und einer sich immer mehr „**überlebten Konkurrenz-Gesellschaft**“

deutlicher herausarbeiten. ...

Und hinzu kommt die Frage nach dem jeweils grundlegenden:

- **„Denk- und Handlungs-Mechanismus“.**

Die **Konkurrenz-Gesellschaft** denkt und handelt – vereinfacht ausgedrückt - etwa so:

- **Mehr – Höher – Schneller – Weiter ...**

Und dies alles ohne „Bremse“ und möglichst „exponentiell“ und vor allem ohne **Folgen-Beurteilung** für das Ganze (Gesellschaft, Umwelt, etc.)
Man kann durchaus sagen:

- Ein solches System denkt und handelt **nicht vom Menschen (Leben) ausgehend**, hat **keine Rückbindung auf Werte** und geriert sich eher „unverantwortlich“.

Ein solches System ist:

- **Niemals** umfassend **zukunftsfähig!**

Es akzeptiert letztlich auch nicht wirklich, etwa „eingebaute“ Bremsen.

Auch externe – meist staatliche – **Intervention**, um notwendige Änderungen (Gesetze, Demonstrationen, Organisationen, etc.) rechtzeitig herbeizuführen, wirken nur scheinbar, vielleicht vorübergehend, aber nicht grundsätzlich und vor allem aber, meist verspätet. ...

Wir nennen deshalb eine „**Konkurrenz-Wirtschaft**“ oder „Konkurrenz-Gesellschaft“ auch:

- „**Notfall-Gesellschaft**“ o. „**Notfall-Wirtschaft**“

Das heißt nichts anderes als:

- **Das System ist latent „unnatürlich“ und deshalb sogar „riskant“.**

Würden wir es übertragen auf unser „**Körper-System**“, wären wir einfach nicht (über-) lebensfähig!

Unser Körper ist allein deshalb lebensfähig, weil er auf dem Prinzip

- **Kooperativer Intelligenz**

beruht. ...

Alles steht mit allem ständig in Informationsaustausch, unterstützt sich wechselseitig, ist sozusagen **selbst-lernend** und **selbst-steuernd**.

Wir werden an anderer Stelle zeigen, wie eine „**selbststeuernde Wirtschaft**“ aussehen könnte.

Vorweg: Sie ist ganz sicher **nicht „staatlich gelenkt“**. ...

Nach diesem Exkurs kommen wir wieder auf die Bedeutung der „**Wir-Kraft-Potenziale**“ zurück, um zu zeigen, welche Bedeutung dabei der:

- **Bewusst handelnde MENSCH** hat.

Wiederum sind es die **Menschen** (vor allem deren **Gedankenkraft**), die den Unterschied zwischen der „**Wirk-Kraft**“ einer Kooperations-Gesellschaft und der „**Kraft**“ einer Konkurrenz-Gesellschaft ausmachen. ...

- Dazu konzentrieren wir uns nunmehr auf den Aspekt „**Quanten-Verschränkung**“, den sog. „**Beobachter-Effekt**“.

Quanten sind – vereinfacht gesagt – die „Kleinsten Teilchen“ im Universum. Sie haben u.a. – die für uns hier wichtigen – Eigenschaften:

- **Einmal verbunden – immer verbunden.**
- **Sie reagieren in IST-Zeit.**
- Ihre Bewegungen sind stets verbunden mit einem „**Beweger**“, also einem „**Beobachter**“, der „denkt“.

Dieser „Beobachter“ ist **niemals** „neutral“. Deshalb kann man auch – vereinfacht - sagen:

- **Jeder „Beobachter“ ist Teil des „beobachteten Ergebnis“.**

Also ist **jeder Mensch** in einem Unternehmen:

- **Ein „Verursacher“:** Von Erfolg oder dessen Gegenteil. ...

Wir wollen das nicht vertiefen und sagen deshalb:

- So funktioniert ein „**Placebo-Effekt**“.
- So kreieren quasi „**absichtsvolle Gedanken**“ das, was dadurch in „**Erscheinung**“ tritt.

Sehen Sie jetzt, wie wichtig es ist, „Gedanken **bewusst** zu denken“, **zielorientiert**, mit **hoher Intensität** und vor allem aber auch:

- Mit **Freude!**

Je mehr Freude (hohe Energie) umso besser (=wirkungsvoller).
Wir nennen das:

- **Erfolgreich kreieren** bzw. **erfolgreich manifestieren**. ...

Achtet bitte darauf, wir verwenden **bewusst nicht** Begriffe, wie:

- Arbeiten, Leistung erbringen, sich ins „Verdienen“ bringen, Anreize schaffen, Leistungsbewertung, etc.

Denn dies sind alles „Begriffe“ aus dem Bereich **„Konkurrenz-Wirtschaft“** und sollten auch **nur noch dort** Verwendung finden!

Im Bereich „Quanten-Management“ (in Genossenschaften) können, ja sollten wir auf solche Begriffe eigentlich **vollständig** verzichten!.
Weshalb?

- Weil wir die „Quanten“ nur wirksam bewegen, wenn wir sie kontinuierlich und mit **starker Energie** in Richtung **des definierten Ziels „lenken“**.

Dabei müssen wir weitere „Gesetzmäßigkeit“ berücksichtigen:

- Gedanken sind sozusagen **„magnetisch“**, ziehen sich also einander an.

Wer demnach Gedanken mit möglichst (gleichbleibend) **„hoher Schwingung (Energie)“** und zugleich **zielgerichtet** aussendet, **ist erfolgreich**, ja **muss** erfolgreich sein.

- **Das ist „Gesetz“!**

Aus dem Bereich der „Neurowissenschaften“ (siehe Teil 3) wissen wir jedoch, dass nur ein **relativ geringer Teil der Gedanken** von „Beschäftigten“ in Unternehmen wirklich zugunsten des **definierten Unternehmenserfolges** auch förderlich wirkt.

Genau um diesen Aspekt geht es, wenn – sozusagen – **„Kooperativ-Unternehmen“ mit „Konkurrenz-Unternehmen“ verglichen werden**. Wir werden das in einem weiteren Teil konkret an 2 definierten Unternehmen verdeutlichen. ...

Fahren wir zunächst fort mit der **„Steuerung der Quanten“**. ...

Dazu eine weitere Grundlage:

- Quanten sind **nicht** an die Geltung der uns bekannten physikalischen Gesetzmäßigkeiten gebunden. Quanten sind – sozusagen – **„dimensional“**, d.h. sie überschreiten die Grenzen der „traditionellen (Physik-)Wissenschaft“.

Das mag für viele Menschen noch ungewohnt sein, ist aber „quantenphysikalisch“ längst **„gesicherte Wissenschaft“**. ...

Dazu erkennen bzw. anerkennen wir zunächst, dass „Quanten“ durch Denken (Gedanken-Energie)) bewegt werden. ...

Zugleich sind Menschen jedoch auch **„Empfänger von Gedanken“**. Man kann sagen:

- Menschen sind **zugleich „Sender und Empfänger“ von Gedanken!**

Besser ausgedrückt, sollte man von **„Gedanken-Energie“** sprechen.

Deshalb kann man auch sagen:

- **Wohin die Aufmerksamkeit fließt, dahin fließt auch die Energie.**

Zugleich sind Menschen, ist jeder Mensch nicht nur „Sender“, sondern auch „Empfänger“ von Quanten.

Das bringt eine weitere Erkenntnis ins „Spiel“, die wir als **„Quanten-Magnetismus“** bezeichnen wollen.

Vereinfacht kann gesagt werden:

- Quanten der **gleichen „Energie“ (Schwingung)** ziehen einander an.

Richtet man z.B. seine Aufmerksamkeit auf „Fehler“, oder andere „negative Dinge“, beseitigt das keine Fehler (etc.), sondern **„verstärkt“** (bzw. verfestigt) diese sogar!

Wir kennen diese „Erscheinung“ von Aussagen, wie:

- „Das habe ich doch gleich gesagt“ oder vorhergesehen, usw. ...

Damit ist eigentlich gemeint:

- **„Das habe ich mitverursacht“.**

Betreffenden Menschen ist dies kaum verständlich zu machen, solange sie überzeugt sind, dass:

- „Negative Dinge vorherzusehen“, eine besonders positive Fähigkeit wäre. ...

Was ist aber eigentlich bei solchen Situationen geschehen?

- Sie waren exzellente Beobachter (bzw. „Quanten-Beweger), allerdings **nicht zugunsten des Erfolgs, sondern im Sinne der (unbewussten) „Erfolgsverhinderung“!**

Man könnte auch sagen:

- Unternehmen belohnen – aus Unkenntnis – sogar Mitarbeiter für aktiv verursachte **„Erfolgs-Minderung“**. ...

Manchen sprechen hier vom **„Gesetz der Anziehung“**. ...

So etwas wie ein **„Gesetz der Abstoßung“** oder „Gesetz der Verhinderung“ gibt es im Quantenbereich nicht. ...

Vereinfacht gesagt wäre stets zu fragen:

- **„Was willst du wirklich?“**

- **„Was wollen wir wirklich?**

Es ist schon „amüsant“, wenn z.B. von einem Unternehmen erwartet wird, zu einer **Ertragsvorschau** – neben dem „Best Case“ auch eine „Worst Case“-Entwicklung zu erarbeiten und vorzulegen. (Was geschieht aber beim „WorstCase-Definieren“ wirklich?

Natürlich ist dies nur ein **kleiner Auszug** aus dem gesamten „Werkzeug-Kasten“ des QuantenManagements.

Damit ist z.B. offenkundig, dass **„Negatives“** stets zu (noch) mehr **Negativem** und nur **Positives zu mehr Positivem führt.** ...

Wichtig ist zu erkennen, dass unsere Argumentation:

- **Kooperation ist stets der Konkurrenz überlegen,**

auf folgendem Prinzip basiert:

- Dem **„Gesetz der Kraft der Gedanken“**, sowie weiterer (dimensionaler) „Gesetzmäßigkeiten“ ...

Wir verweisen nochmals auf das, was wir bereits in Teil 3 zum Ausdruck gebracht haben:

- **Konkurrenz lenkt den erwirtschafteten „Firmen-Mehrwert“** stets in Richtung **des Eigentümers** (auch wenn es um mehrere Eigentümer geht).
- **Kooperation lenkt den erwirtschafteten „Firmen-Mehrwert“** stets in Richtung **„Aller mitwirkenden Eigentümer“**.

Deutlicher gesagt, bedeutet das:

Wenn dieser Unterschied von den „Nur-Mitarbeitern“ bzw. den „mitarbeitenden Teilhabern“ durchschaut und erkannt wird, sollte – quasi aus **Einsicht** – vorrangig das Interesse bestehen, sich in eine Struktur einzubringen, die offen, transparent und zu **100%** die erbrachten Leistungen verteilt, auch die Leistungen, die für die dauerhafte Stabilität des Unternehmens wichtig sind (Investitionen, etc.).

Dabei geht es nicht vorrangig um den Mittelzufluss, sondern auch um den **„Mittelaufbau“**, der zur Stabilisierung und Zukunftsfähigkeit dient. ...

Fazit:

- Wir erkennen unschwer, dass QuantenManagement für Kooperationen eine besondere, wahrscheinlich sogar die **wichtigste Bedeutung** hat.

Sowohl aus Sicht der Neurowissenschaften, wie auch des „Beobachter-Effekts“ der Quantenphysik, ist **Unternehmens-Erfolg** eng verbunden mit dem **Bewusstsein der handelnden Menschen**, denn die „Stell-Schrauben“ sind stets:

- **Bewusst denkende und handelnde Menschen.**

Wir wiederholen kurz aus Teil 3:

Es macht wirklich wenig Sinn, etwas vehement „schön zu reden“, was nicht so ist. Deshalb sagen wir deutlich:

Die meisten Genossenschaften, die wir derzeit erleben, bleiben – mehr oder weniger weit – hinter dem zurück, was wir als:

- **„Wahres WIR-Kraft-Potenzial“** bezeichnen.

Im Teil 5 werden wir unsere Erkenntnis anhand konkreter betrieblicher Beispiele – anwendungsbezogen – darstellen. Die Zeit ist gekommen, dass auch Genossenschaften nachvollziehen, dass ihre Mitwirkenden nicht „irgendwelche“ Qualifizierungen bekommen (müssen), sondern solche, die die **„Wir-Kraft-Vorteile“** - sichtbar und nachvollziehbar – zu **WIRK-KRAFT-VORTEILEN** (gesichert) transformieren!

Wir wollen nicht verhehlen und deutlich aussprechen:

- Es ist hohe **Skepsis** geboten anzunehmen, dass sog. Prüfungsverbände wirklich die (modernen) **„Erfolgs-Stell-Schrauben“** kennen, also für **„Mehrwert in Genossenschaften“** sorgen (können).

Dies ist keine undifferenzierte Kritik, eher eine „Herausforderung“, denn:

- Wer Genossenschaften fördern will, muss auch den **überprüfbaren bzw. nachvollziehbaren Nachweis erbringen**, dazu bereits sensibilisiert bzw. befähigt zu sein. ...

Es macht z.B. wenig Sinn, sich auf bereits **„abgelaufene“** Geschäftsjahre zu konzentrieren und die **Potenzialentfaltung der kommenden Geschäftsjahre gänzlich zu ignorieren!**

Gern lassen wir uns vom Gegenteil überzeugen. Bis dahin vertreten wir den Standpunkt:

- **Eine Pflichtmitgliedschaft oder Pflichtprüfung, die keinen MEHR-WERT bringt, ist nicht (mehr) gerechtfertigt und bedeutet sogar eher einen Nachteil, jedoch niemals einen Vorteil für Genossenschaften!**

Wir sind gespannt, wie die entsprechenden **Verbände mit solchen Herausforderungen** (so bezeichnen wir unsere Hinweise) umgehen werden. ...

Dass es auch anders geht, zeigen Genossenschaften in (fast) allen EU-Ländern! ...

GenoCoop-MailCoaching – Beispiel – Teil 5

Frage (Essenz)

Zur Frage: Siehe Teil 1

Antwort (Essenz)

Wir haben in **Teil 1** darauf verwiesen, welche Grundlagen das QuantenManagement hat.

In **Teil 2** wurde der Unterschied zwischen einem wirklichen „Coop-Startup“ und einen derzeit (meist noch) üblichen „Geno-Startup“ dargestellt und es wurden Bezüge zu neuen „Theorien“ wie z.B. (Entrepreneurship) und WeQ dargelegt.

Im **Teil 3** wurde darauf eingegangen, wie sich mittels **QuantenManagement** die „**Erfolgspotenziale**“ eines Kooperations-Unternehmens **verifizieren und begründen** lassen. Wir wollten vor allem zeigen, wie und warum die Erfolgs-Potentiale eines **Coop-Startups** auch im konkreten Unternehmens-Alltag nachvollziehbar sind und sich – aufgrund der **besonderen Kooperations-Eigenschaften** - quasi „**system-bedingt**“ – im Gegensatz zu einem „Konkurrenz-Unternehmen, **überlegen** entwickeln (können).

Dazu haben wir Wissen und Erfahrung aus dem Bereich **Neurowissenschaften** integriert. Wir haben dabei erkannt, welche enorme Bedeutung unsere Gedanken haben. Aber auch, wie wenig dieses Erkenntnis im Unternehmens-Alltag berücksichtigt wird.

Man könnte durchaus sagen:

- **Wir verschenken durch „Unkenntnis“ wichtige „Coop-Vorteile“!**

Oder anders gesagt:

Wenn es gelingt, diese (Coop-)Vorteile in Unternehmen zu integrieren entstehen die eigentlichen Effekte:

- **Die „WIR-KRAFT-VORTEILE“.**

Im **Teil 4** haben wir mittels „**quantenphysikalischer**“ Elemente die Einsichten vertieft und den Unterschied zwischen einer:

- **Zukunftsfähigen Kooperations-Gesellschaft** und einer sich immer mehr „**überlebten Konkurrenz-Gesellschaft**“

herausgearbeitet. ...

Und hinzu kam die Frage nach den jeweils grundlegend verschiedenen „**Denk- und Handlungs-Mustern**“, zwischen einem „Konkurrenz-Unternehmen“ und einem „Kooperations-Unternehmen“.

Die **Konkurrenz-Gesellschaft** denkt und handelt – vereinfacht ausgedrückt – etwa so:

- **Mehr – Höher – Schneller – Weiter**

Und dies alles ohne „Bremse“ und möglichst „exponentiell“ und vor allem ohne **Folgen-Beurteilung** für das Ganze (Gesellschaft, Umwelt, etc.)

Man kann durchaus sagen:

- Ein System, das **nicht vom Menschen** ausgehend denkt und handelt, auch **keine Rückbindung auf Werte** hat, geriert sich eher „unverantwortlich“, ist also nicht **wirklich zukunftsfähig!** ...

Im **Teil 5** wollen wir nunmehr die gewonnen – grundlegenden – Einsichten, anhand von 2 Betriebssituationen konkretisieren.

Dazu wählen wir:

A. Die Gründung einer Genossenschaft

B. Die Sanierung einer Genossenschaft.

Um die Unterschiede zwischen „Konkurrenz – Denken“ und „Kooperations-Denken“ **besser aufzuzeigen** zu können, wählen wir absichtsvoll **keine unterschiedlichen Rechtsformen**, sondern die **gleichen** Rechtsformen:

- **Die Rechtsform einer Genossenschaft.**

Das mag zunächst irritieren, entspricht jedoch weitgehend dem Selbstverständnis, das man derzeit in der Politik und (leider) auch in genossenschaftlichen (Prüfungs-) Verbänden erkennt:

- **Genossenschaften eher als Bestandteil des aktuellen Gesellschafts-Systems zu definieren. ...**

Und dieses derzeit vorfindbare Politik-, Gesellschafts- und vor allem das Wirtschafts-System ist (noch) – ganz überwiegend – vom:

- **„Konkurrenz-Denken“**

geleitet bzw. geprägt.

Manche Insider sprechen auch von einer „**genialen politischen Ablenkung**“, systemkritische Diskussionen vermeiden zu können, indem man auf die Möglichkeit verweist, dass es ja Genossenschaft gibt. Man habe

deshalb eine „Option“, entweder eher „Konkurrenz-Denken“ zu nutzen oder sich bereits in „kooperative“ Denk- und Handlungsformen zu begeben. ... Wir wollen und müssen darauf deutlicher eingehen, denn es macht wenig Sinn, **„Hybrid-Denken“** und **„Hybrid-Handeln“** in Rechtsformen abzubilden, weil das – aus den verschiedensten Gründen – das

- **Handeln des Managements, der Teilhaber und durchaus auch der Kunden - eher schwächt als stärkt! ...**

Auch das ist – wir wollen es bereits hier einfügen – ganz sicher nicht dazu geeignet, von (Prüfungs-) Verbänden, vertrauensvoll – **kooperationsfördernde (!) „Mehrwert-Angebote“** erwarten zu können.

Beispiel A: Die Gründung einer Genossenschaft

Derzeit ist deutlich erkennbar, dass der Schwerpunkt einer Gründung auf eine **„formal korrekte“, eher rechtliche** Gestaltung gelegt wird. Das ist absolut nicht unwichtig, hat aber für den **(wirtschaftlichen)** Erfolg des **„Unternehmens“** (Genossenschaft) relativ wenig wirkliche Bedeutung.

Wir wollen nicht verhehlen, dass für steuerpolitische oder z.B. Fragen der Unternehmensnachfolge, solche oder ähnliche Fragen Bedeutung haben. Darum geht es hier jedoch nicht. Wir gehen hier davon aus, dass die Genossenschaft – analog einem **Wirtschaftsunternehmen** - Grundlage für einen **(tätigen) Geschäfts-Betrieb** bieten soll. ...

Die erwünschte Betriebssituation kann durchaus mittels gängiger konventioneller **„Planspiele“** (Ertragsvorschau, Liquiditätsrechnung, etc. (zunächst) abgebildet werden. Bleiben wir also bei der bekannten **Ertragsvorschau**. Bewährt hat sich, diese in Varianten abzubilden (positiver- negativer - mittlerer Verlauf, kurz - mittel - langfristig). Analog geht man bei der Finanzierung vor. Auch die üblichen anderen Planungen müssen erfolgen (Marketing, Kundengewinnung, Kundenbindung, etc.)

Wir wollen uns hier jedoch zuvörderst auf die **Menschen** konzentrieren, sozusagen die:

- **Energie hinter den Zahlen!**

Damit ist gemeint, wie das Zusammenwirken zwischen:

- **Struktur-Menschen-Leistung**

definiert, gestaltet ist und funktioniert?

Bringen wir uns in Erinnerung:

Eine Genossenschaft hat stets den (grundlegenden) Auftrag:

- **Die Mitglieder zu fördern“**

Die „Betriebswirtschaft“ dient dafür:

- Das Unternehmen dauerhaft – optimal - ertragswirtschaftlich zu befähigen, um (**zugleich**) **dadurch eine – optimale - Förderwirtschaft** zugunsten der Mitglieder (hier zugleich MitUnternehmer) zu erreichen.

Wir wollen den Idealfall (sollte eigentlich bei einer Genossenschaft zugleich der „Normalfall“ sein) so definieren:

- **Alle Mitglieder der Genossenschaft sind zugleich auch MitUnternehmer.**

Der Begriff MitUnternehmer (nicht zu verwechseln mit dem steuerrechtlichen Mitunternehmer) drückt das **Besondere** einer **zukunftsfähigen** Genossenschaft gut aus:

- **Alle Mitglieder sind zugleich tätige Teilhaber**, d.h. sie sind in den Wirkungsprozess des Unternehmens – **vollständig** und **(selbst-)verantwortlich** – integriert.

Das bedeutet, sie sind:

- **Selbst- bzw. mitverantwortlich für den Unternehmenserfolg**, die
- **Zukunft der Unternehmensentwicklung**, die
- **Sicherheit ihrer „Entgelt-Quelle“**,
- **Ihre Arbeitszufriedenheit**,
- **Ihre Qualifikation**,
- **etc. ...**

Sie sind nicht nur – sozusagen - „Weisungs-Empfänger“, sondern bekommen die Möglichkeit, sich auch – umfassend und allseitig – als

- **MENSCHEN während der Arbeit** zu entfalten!

Wir sehen hier unschwer, welche **Kompetenzen** von Initiatoren und Gestaltern in und von Genossenschaften eigentlich erwarten werden sollten.

Wir verkürzen:

- Je mehr es gelingt, dieses **Selbstverständnis** bereits in den Gründungsprozess einzubringen und zu „trainieren“, umso besser (erfolgreicher) ist der gesamte **„Startup“**.

Bereits an dieser Stelle „spürt“ man förmlich, worum es eigentlich bei einer Genossenschafts-Gründung geht, sofern man bereit ist den Begriff „Genossenschaftsmitglied“ zum Begriff **„MitUnternehmer“** zu erweitern und mit (verantwortlichen) Inhalt zu füllen. ...

„Bildung und permanente Weiterbildung“ sind dann die entscheidenden Begriffe bei einer Genossenschafts-Gründung.

Man könnte es auch so ausdrücken:

Der Gründungsprozess einer Genossenschaft ist erst vollendet bzw. gelungen, wenn:

- Das **„Selbstverständnis als MitUnternehmer“** erfolgreich von **allen** Mitgliedern nachvollzogen und akzeptiert wird!

Bedarf es dazu eines „Trainings“?

Ja, eine gewisse kompetente Begleitung (ggf. Coaching oder Coop-Training) könnte Sinn machen. ...

Folgende Frage drängt sich jetzt förmlich auf?

- Wo liegt nun der **„Mehrwert“ bei einer (genossenschaftlichen) „Gründungsberatung“** von Prüfungsverbänden und dem, was man – etwas „übermütig“ – als **„Gutachterliche Äußerung“** bezeichnet?

Folgende Frage wäre jetzt von Belang:

Warum wollen/können wir sagen:

- **Genossenschaftsgründungen** sind **jeder anderen Unternehmensgründung überlegen** auch dem „Entrepreneurship“!

Dies ist – sofern man die **Grundlagen - für Erfolge in Genossenschaften** – konsequent berücksichtigt, stets der Fall, weil z.B. an jeder Stelle (im Unternehmen Genossenschaft) ein hochmotivierter, qualifizierter **MitUnternehmer** wirkt (bzw. wirken sollte!) ...

Wir werden es am Ende des 2. Beispiel noch verdeutlichen.

Hier nur so viel zur Erinnerung:

- Sowohl aus der Sicht des QuantenManagements, wie auch den Erkenntnissen des Neurowissenschaften, spielen die **„Gedanken“** der **Menschen** im Unternehmen eine (bzw. die) **entscheidende (Erfolgs-) Rolle!**

Und diese Gedanken sind nicht exakt zu messen, aber das Ergebnis hängt genau damit zusammen!

Wir prognostizieren (aufgrund entsprechender Untersuchungen):

- **MitUnternehmer-Genossenschafts-Gründungen haben zwischen 20-25% mehr „Leistungs-Potenzial“ als andere Genossenschaften oder andere Unternehmensformen.**

Beispiel B. Sanierung einer („Hybrid“-) Genossenschaft

Bei der Sanierung einer Genossenschaft sind zahlreiche – der vorstehenden Hinweise – analog einer Genossenschafts-Gründung übertragbar. **„Sanierung“** ist – aus unserer Sicht – eigentlich nichts anderes, als **„Versäumnisse“** der Vergangenheit, (möglichst zeitnah) zu **korrigieren**.

Untersuchungen zeigen deutlich, dass bei „Sanierungen“ zunächst:

- **Fehlsichten und Fehlentscheidungen** schnellstmöglich zu identifizieren und zu korrigieren sind.

Es ist bisher **kein einziger Vorgang bekannt**, dass jemals wirklich eine **„MitUnternehmer-Genossenschaft“** in eine „Schiefelage“ gekommen, also ein „Sanierungs-Fall“ gewesen wäre.

Ohne es an dieser Stelle näher begründen zu wollen, können wir sagen, dass lediglich **„Hybrid-Genossenschaften“** in **„sanierungsbedürftige“** Situationen geraten sind.

Unter **„Hybrid-Genossenschaften“** verstehen wir:

- Genossenschaften, die das **„MitUnternehmer-Potential“** und dessen Vorzüge entweder überhaupt **nicht kennen** oder es einfach **nicht anwenden** wollen.

Um rechtzeitig einen (Abwärts-) Weg, hin zu einer „Sanierungs-Notwendigkeit“ zu **stoppen**, sollte man eigentlich meinen, dass dafür die Betreuung durch Prüfungsverbände vorteilhaft wäre. Um solchen (wirklich bedeutsamen) **„Mehrwert“** zu erbringen, müsste sich jedoch das **„Kompetenz-Gefüge“** in solchen Verbänden erheblich wandeln. Ein erster Schritt in die richtige Richtung wäre:

- Die fast ausschließlich **„rückwärtsgewandte“ Prüfung** – zumindest teilweise – aufzugeben, zugunsten einer (beratenden) **„prognostischen Zukunftssicht“!**

Auch wenn es etwas übertrieben erscheinen könnte, wollen wir es hier deutlich formulieren:

- Wer nicht die **„Energie hinter den Zahlen“** zu erkennen und zu verstehen vermag, hat nicht erkannt, dass **„Mitgliederförderung“** stets zunächst die **Ertragsicherheit von Genossenschaften** erfordert und vorausschauende zu klären ist, wie diese kontinuierlich zu erhalten, sogar eher stetig zu verbessern ist. ...

Diese Frage muss deshalb erlaubt sein:

- Sind Prüfungsverbände ein „**Motor**“ oder eher ein „**Hindernis**“ für Genossenschaften, die **über die „Hybrid-Eigenschaft“ hinauskommen wollen?**

Wer sich näher mit dem Thema „**direkte und indirekte**“ **Staatsaufsicht** (Ministerien, Qualitätsprüfung der WPK) im Genossenschaftswesen befasst, wird den Eindruck nicht los, dass:

- **Dort offensichtlich kein wirkliches Interesse daran besteht, ein innovatives, zukunftsfähiges Genossenschaftswesen entstehen und sich entwickeln zu lassen.**

Wäre dies anders, sollte zumindest der „**Förderzweck**“ (also das eigentlich Andere im Vergleich zu anderen Rechtsformen) vorrangig im „Zoom“ der „Aufsicht“ stehen. ...

Die Frage ist angemessen:

- Sollen Genossenschaften – aus Sicht der aktuellen Politik – wirklich den derzeitigen „**Hybrid-Standard**“ **überschreiten** und sich in eine moderne (**kooperative**) „**Rechtsform-Alternative**“ wandeln?

Was also steht im Zentrum jeder Sanierung einer Genossenschaft?
Vereinfacht gesagt:

- Die **Überwindung des „Hybrid-Status“**, also **der Wandel hin zu einer MitUnternehmer-Genossenschaft** ...

Wir werden im **Teil 6** Hinweise geben, weshalb Genossenschaften – derzeit als **einzige, dafür verfügbare Rechtsform** – bereits **jetzt** über das notwendige Potenzial verfügen könnten, einen **Kooperativen Wandel** zumindest anzubahnen. ...

GenoCoop-MailCoaching – Beispiel – Teil 6

Frage (Essenz)

Zur Frage: Siehe Teil 1

Antwort (Essenz)

Wir haben in **Teil 1** darauf verwiesen, welche Grundlagen das QuantenManagement hat.

In **Teil 2** wurde der Unterschied zwischen einem wirklichen „Coop-Startup“ und einen derzeit (meist noch) üblichen „Geno-Startup“ dargestellt und es wurden Bezüge zu neuen „Theorien“ wie z.B. (Entrepreneurship) und WeQ dargelegt.

Im **Teil 3** wurde darauf eingegangen, wie sich mittels **Quanten-Management** die „**Erfolgspotenziale**“ eines Kooperations-Unternehmens **verifizieren und begründen** lassen. Wir wollten vor allem zeigen, wie und

warum die Erfolgs-Potentiale eines **Coop-Startups** auch im konkreten Unternehmens-Alltag nachvollziehbar sind und sich – aufgrund der **besonderen Kooperations-Eigenschaften** - quasi „**systembedingt**“ – im Gegensatz zu einem „Konkurrenz-Unternehmen, **überlegen** entwickeln (können).

Dazu haben wir zunächst Wissen und Erfahrung aus dem Bereich **Neurowissenschaften** integriert. Wir haben dabei erkannt, welche enorme Bedeutung unsere Gedanken haben. Aber auch, wie wenig dieses Erkenntnis im Unternehmens-Alltag berücksichtigt wird.

Man könnte durchaus sagen:

- **Wir verschenken durch „Unkenntnis“ wichtige „Coop-Vorteile“!**

Oder anders gesagt:

Wenn es gelingt, diese (Coop-)Vorteile in Unternehmen zu integrieren entstehen die eigentlichen Effekte:

- **Die „WIR-KRAFT-VORTEILE“.**

Im **Teil 4** haben wir mittels „**quantenphysikalischer**“ Elemente die Einsichten vertieft und den Unterschied zwischen einer:

- **Zukunftsfähigen Kooperations-Gesellschaft** und einer sich immer mehr „**überlebten Konkurrenz-Gesellschaft**“

herausgearbeitet. ...

Und hinzu kam die Frage nach den jeweils grundlegend verschiedenen „**Denk- und Handlungs-Mustern**“, zwischen einem „Konkurrenz-Unternehmen“ und einem „Kooperations-Unternehmen“.

Die **Konkurrenz-Gesellschaft** denkt und handelt – vereinfacht ausgedrückt - etwa so:

- **Mehr – Höher – Schneller – Weiter ...**

Und dies alles ohne „Bremse“, möglichst „exponentiell“ und vor allem ohne **Folgen-Beurteilung und ohne Verantwortung** für das Ganze (Gesellschaft, Umwelt, etc.)

Man kann durchaus sagen:

- Ein System, das **nicht vom Menschen** ausgehend denkt und handelt, auch **keine Rückbindung auf Werte** hat, geriert sich eher „unverantwortlich“, ist also nicht **wirklich zukunftsfähig!** ...

Im **Teil 5** haben wir – praxisbezogen - die zuvor gewonnen – grundlegenden – Einsichten, anhand von 2 Betriebssituationen konkretisiert.

Dazu wählten wir:

- A. Die **Gründung einer Genossenschaft**
- B. **Die Sanierung eine Genossenschaft.**

Um die Unterschiede zwischen „Konkurrenz – Denken“ und „Kooperations-Denken“ **besser aufzuzeigen** zu können, nutzten wir absichtsvoll **keine unterschiedlichen Rechtsformen**, sondern die **gleichen** Rechtsformen:

- **Die Rechtsform einer Genossenschaft.**

Wir haben gezeigt, welcher **Qualifikationen** es seitens einer Genossenschaft bedarf, um den **„Hybrid-Status“** (Konkurrenz-Geno versus Kooperations-Geno) zu überwinden. ...

In der Tat, es gibt nicht **„DIE“** Genossenschaft, es gibt mehrere Variationen von Genossenschaften. Diese Feststellung bezieht sich keineswegs (nur) auf das „Leistungsangebot“, sondern vor allem auf die (offen) nachvollziehbaren Intention zum **„inneren“ und „äußeren“ Umfeld**. ...

Im **Teil 6** wollen wir nunmehr diese Grundlagen zu wesentlichen Erkenntnissen zusammenfließen lassen und den „Beweis“ antreten, dass:

- **Derzeit** nur **Genossenschaften** befähigt erscheinen, einen **Kooperativen Wandel** und damit **den Weg von einer Konkurrenz-Gesellschaft zu einer Kooperations-Gesellschaft** zeitnah herbeizuführen....

Das wollen wir nunmehr näher begründen.

Das **Ziel** einer jeden Genossenschaft sollte es sein, eine Gesellschaft im Blick zu haben, die z.B.:

- Ein sensibles, verantwortungsvolles und zukunftsfähiges **Menschen-Bild** vor Augen hat.
- **Nachhaltig und transparent** ist, Verantwortung nach innen und außen übernimmt, und dies mit und für **jeden** MitUnternehmer nachvollziehbar, auch **wirklich „lebt“**. ...
- Kooperation statt Konkurrenz für alle – nach innen und außen - **nachvollziehbar und überprüfbar macht**, sozusagen ganzheitlich permanent **„verkörpert“**.
- Die Grundlagen und Grundkenntnisse z.B. der **Modernen Quantenphysik** kennt und nutzt und dadurch einsichtig anerkennt, dass **„alles mit allem“** – auf der Ebene der Quanten (kleinsten Teilchen) verbunden (verschränkt) ist und dies immer bleibt. Es gibt also eigentlich **immer ein WIR**, wir müssen es nur erkennen wollen. ...

- Neueste Erkenntnisse der **Neurowissenschaften** berücksichtigt und deshalb weiß, dass nur durch ein gutes Gesamtklima aller Menschen, die eigentlich wichtigste Gestalt-Basis, die **„Gedanken-Kraft“** der **Menschen** zu den definierten Erfolgen führen kann. ...

Man könnte es auch so ausdrücken:

- Es erfolgt ein **Paradigmenwechsel** von einer strukturellen, d.h. formalen Sichtweise zu einer **„lebendigen“** Betrachtungsweise: **Der Mensch steht – nach innen und außen – im Blickpunkt von Planung und Ausführung.**

Da das derzeitige Rechtssystem auf die vorrangige Sichtweise einer Konkurrenz-Gesellschaft orientiert ist, ist wenig (nutzvolles) von den **derzeit bestehenden rechtlichen (staatlichen) Normierungen** zu erwarten. ...

Diese sind eindeutig – durchaus bereits seit Anbeginn der formalisierten deutschen „Genossenschafts-Geschichte“ zum Ende des 19.Jahrhunderts – **staatsbezogen und nicht selbstorganisierend** gemeint. Den Höhepunkt erreichte diese „Politikabhängigkeit“ **1934**. Darauf baut auch - dem Prinzip nach – der größte Teil des Deutsche Genossenschaftswesens **bis heute** auf.

Wir wollen uns hier nicht in Einzelheiten verlieren, jedoch deutlich anmerken, dass das quasi **„doppelte staatliche Kontrollsystem“** bis heute besteht.

....

Vergleichszahlen von Deutschland zu anderen europäischen Ländern, wie Frankreich, Spanien, Italien, etc. zeigen deutlich, dass sich dieses **„Kontroll-System“** – aus Sicht des Genossenschaftswesens – nicht nur nicht bewährt hat, sondern sogar erheblich **„kontraproduktiv“** wirkte und wirkt. ...

Aus derzeitiger Sicht, sollte angestrebt werden:

- Mittelfristig eine **Stärkung der Selbstorganisation** des gesamten Genossenschaftssektors, angelehnt zumindest an der „Freiheit“, die das Staatswesen **allen anderen Rechtsformen bereits jetzt einräumt.**
- Längerfristig muss eine **EU-Harmonisierung** erfolgen, da es **keine nachvollziehbaren Gründe für einen „deutsch-österreichischen“ Sonderweg gibt.** Im Gegenteil: Vergleichen wir Frankreich mit Deutschland, müssten wir in Deutschland ca. **35.000** Genossenschaften haben; tatsächlich bleiben wir recht deutlich unter **8.000** Genossenschaften (!). **Was ist in Deutschland anders als in Frankreich?** Diese Frage hat bisher – eigenartigerweise – **keine Partei** oder ein größerer **Genossenschafts-Verband** wirklich gestellt. Man bilde sich dazu seine Meinung selbst ...

Wir haben es nicht übersehen, das zu benennen, was „kurzfristig“ zu tun wäre:

- **Eine Stärkung und konsequente Demokratisierung im Selbstverständnis der Genossenschaft- und/oder Prüfungsverbände.**

Sozusagen „**Partner**“ der **Genossenschaften** sollten die Verbände sein. Sie sollten weiters – als **souveräne Interessenvertreter** – die Interessen der Genossenschaften vertreten. Wer die bisherige „Politik“ intensiver nachvollzieht, sieht unschwer:

- A. Von einer konsequenten „**Parteinahme**“ zugunsten des Genossenschaftswesens und der Mitglieder ist eigentlich wenig zu erkennen.
- B. Die derzeitige „**Dienstleistungsstruktur**“ solcher Verbände macht deutlich, worum es – aus ihrer Sicht – vorrangig zu gehen habe:

- **Prüfen und Beaufsichtigen.**

Oder könnte man es sogar deutlicher formulieren:

- **Genossenschaften** – sozusagen - **als (kooperativer) „Alibi-Teil“ zugunsten der bestehenden „Konkurrenz-Gesellschaft“ zu funktionalisieren.**

Man könnte auch geneigt sein zu sagen:

- Diese Verbände im Genossenschaftswesen erzeugen zwar „Mehrwert“, aber nicht im Sinn und für **die Mitgliedschaft** (Genossenschaften), sondern für das „**System**“ **Konkurrenz.** ...

Es ist nicht wirklich überraschend, dass man kaum **innovative Verbände findet**. Aber auch das hat „System“, denn „wichtig“ im Sinne des quasi staatlich gelenkten Genossenschaftssystems ist die „**Verleihung und der Erhalt des Prüfungsrechtes**“. Wer sich näher mit diesen „Verleihungsregeln“ befasst, wird unschwer erkennen, dass **nicht Qualifikationen mit „Mehrwert-Optionen“** von besonderer Bedeutung sind, sondern Befähigungen in Fragen von „**Prüfen und Überprüfen**“, d.h. – vereinfacht gesagt - der „Wirtschaftsprüfer-Kontroll-Aspekt“ steht im Mittelpunkt. ...

Für unsere Argumentation muss dies keine bedeutsame Rolle spielen, soll aber zeigen, worum es bei den „Prüfungsverbänden“ (derzeit) vor allem geht.

Aus unserer Sicht kann man das – verkürzt – zusammenfassen:

- Das, **was Genossenschaften eigentlich befähigt, erfolgreich zu sein**, sozusagen sich z.B. zu einer **wirklichen „Kooperation“** zu entwickeln, ist eher unbedeutend; „wichtig“ ist (vorrangig), **„staatliche Auflagen“ „gut erfüllt“ nachzuweisen. ...**

Das ist kurz - auf den Punkt gebracht - der **„realhistorische Markt“** der Verbände im Genossenschaftswesen. ...

Natürlich wollen wir nicht verhehlen, dass es auch steuerliche und rechtliche Angebote gibt, aber auch diese sind eher Teil der gewünschten **„staatlichen Korrektness“** und nicht Teil einer **innovativen Entfaltung des Genossenschaftssektors. ...**

Wir haben in den vorangegangenen Teilen deutlich gemacht, welches die **eigentlichen „Mehrwert-Erzeuger“** sind, die Genossenschaften:

- Einerseits für **Menschen mit kooperativen Grundüberzeugungen** und
- zugleich für **Menschen mit dem Willen zu mehr Zukunftsfähigkeit des „Systems“ Wirtschaft**

wichtig und attraktiv macht.

Dazu bieten sich zwei Wege an:

- A. Endlich auf die Realisierung des **seit 2013 (!)** – als Entwurf – vorhandene **Gesetz für die „Kooperations-Gesellschaft (KoopG)“** zu drängen.
- B. Die Verbände des Genossenschafts- und Prüfungswesens aus ihrer **(vorausseilenden) staatlichen „Anpassungshaltung“ zu „befreien“** und sie endlich zu „wertvollen, d.h. **„mehrwertstiftenden All-Dienstleister“ für Genossenschaften** zu entwickeln!

Um A. zu beschleunigen, bedarf es auch der Unterstützung seitens der (tradierten) Verbände. Diese werden sich jedoch nur verändern, sofern sich eine **(veränderungswillige) Mitgliedschaft** entsprechend „zu Wort meldet“. Dies gilt vor allem für „innovative“ und „neuzeitliche“ Genossenschaftskonzepte. Hier ist **„Digitalisierung“** ein wichtiger „Turbo“.

Um B. zu verändern, müssen **neue Dienstleistungsangebote** entwickelt und die **„Mitwirkungsfähigkeit- und Bereitschaft“** der Mitglieder (Betriebe) erheblich erweitert und erleichtert werden. Der Bereich „Prüfung“ muss bereit sein, sich als **„Mehrwert-Dienstleister“** zu verstehen. Das geht jedoch nur, wenn die derzeitige Dominanz „Prüfung“ nicht **„rückwärtsgewandt“**, sondern **„vorausschauend“** durchgeführt wird. Wenn „Prüfer“ sich als **„Erfolgs-Beratungs-Prüfer“** definieren, ist das bereits ein Schritt in die richtige Richtung. Eigentlich spricht nichts dagegen, entweder **„Prüfer mit Beratungskompetenzen“** zu beschäftigen oder den Bereich „Prüfen“ **eng** mit dem Bereich „Beraten“ zu verbinden. Außerdem muss, wie wir bei den Situationen „Gründung“ und Sanierung“ deutlich

gezeigt haben, die **„Energie hinter den Zahlen“ (die MitUnternehmer-Power)** nicht nur erkannt werden, sondern auch Hinweise und Angebote erfolgten, wie diese systematisch – orientiert an der jeweiligen Betriebssituation – optimiert werden kann. Wir würden das als zukunftsfähige:

- **„Mehrwert-Erfolgs-Betreuung“ (MEB)**

bezeichnen. Die Begriffe „Beratung und Prüfung“ verschmelzen sozusagen in dem neutralen Begriff **„Betreuung“**. ...

Erst wenn eine solche Neuausrichtung erfolgt, werden sich auch die Verbände nicht mehr gegen eine **„EU-Harmonisierung“** sperren. D.h. statt „Pflicht-Mitgliedschaft“ in einem Prüfungsverband, überzeugen die Verbände **mittels Service- und attraktiven Dienstleistungsangeboten**. ...

Erst dann entfaltet sich auch die Bereitschaft von Genossenschaften, sozusagen **„freiwillig Mitglied in einem (spezialisierten) Verband** zu sein, weil **„Selbst-Organisation“ effektiver und preiswerter ist, als nur „Kunde“ bei (etwa) fünf Einzelanbietern zu sein**, deren Nutzung als notwendig für eine optimale – weil bedarfsgerechte - Betriebsbetreuung für (MitUnternehmer-) Genossenschaften erkannt wird. Sozusagen als „Konkurrenten der Verbände“ könnten z.B. Unternehmensberater, Rechtsanwälte, Steuerberater, (genossenschaftsorientierte) Wirtschafts-Prüfer und spezialisierte MitUnternehmer-Management-Berater, in „Wettbewerb“ zu den Verbänden treten.

Aber ist das wirklich „Konkurrenz“?

Nein, davon gehen wir nicht aus, weil dies alles keine „Anbieter“ sind, die:

- **Wirklich „Mehrwert für Genossenschaften“ anzubieten haben.**

Ihre „Kunden“ waren und sind die „Eigner von konkurrenzwirtschaftlichen Unternehmen“.

- Sie sind sozusagen **„Experten“** einer **„Selektiven Mehrwert-Sicht“!**

Damit ist gemeint, dass ihre Auftraggeber zuvörderst **„Eigen-Interessen“** verfolgen. Die Beschäftigten im Unternehmen werden zwar auch als „Mehrwert-Produzenten“ gesehen, aber lediglich aus der Sicht, die **Eigeninteressen weiter zu optimieren**. ...

Aus alledem ist uns nicht nachvollziehbar, weswegen es nicht gelingen könnte, dass sich Verbände im Genossenschaftswesen auch weiterhin als die **entscheidenden Anbieter von spezialisierten „Mehrwert-Leistungen“** im Bereich „Genossenschaften und Kooperativer Unternehmensstrukturen“ auch dann gut entwickeln können, wenn das „Prinzip Pflichtmitgliedschaft“ z.B. im Rahmen einer „EU-Harmonisierung“ zum Wegfall käme.

Wir würden deshalb den „etablierten Genossenschafts- und Prüfungsverbänden“ dringend raten, ihre derzeitige **„Monopol-Sicht“** aufzugeben und **bereits jetzt** sich so auszurichten, **„als ob“** eine solche „Pflichtmitgliedschaft“ bereits **„weg-harmonisiert“** wäre. Sich darauf zu verlassen, dass die bestehende „Sonder-Situation“ von Deutschland und Österreich langfristig „halten“ würde, ist eher „dünnes Eis“, zumal bisher absolut kein Nachweis angetreten wurde, daß dies im Interesse des Deutschen Genossenschaftswesens läge.

- Das **„Desaster Genossenschafts-Defizite in Deutschland“** ist einfach nicht auf Dauer wegzudefinieren – auch dann nicht, wenn die diesbezügliche „Lobbyarbeit“ der deutschen Verbände neidlos als **„wirksam“** anzuerkennen ist.

Aber liegt so etwas **wirklich** im Interesse der deutschen Genossenschaften?

Hinzu kommt, dass – so weit erkennbar – die „Genossenschafts-Lobby“ eher einen Kurs fährt, den man durchaus als

- **Stabilisation der Konkurrenz-Gesellschaft**

bezeichnen könnte.

Das mag zunächst als eine kaum realisierbare „Wunschliste“ aussehen, ist aber auch deshalb notwendig, **weil der**

- **Übergang von einer „Konkurrenz-Wirtschaft“ zu einer „Kooperations-Wirtschaft“ sich erst noch im Selbstverständnis dieser Verbände verankern muss!**

Die Verbände sind jetzt gefordert, ihr Selbstverständnis zu überprüfen, was zugleich mit ihrer **eigenen Zukunft** verbunden ist. Folgende Frage steht sicherlich demnächst zur Entscheidung in unserem Land an:

- **Wie lange kann sich Deutschland einen Sonderweg in Sachen Genossenschaften „erhalten“ und wie wäre dieser Sonderweg (noch) zu begründen?**

Würde man (wirklich) **neutrale** Forschungseinrichtungen (nicht die „subventionierten“ Genossenschaftsinstitute) beauftragen, geeignete **„Vergleichsuntersuchungen“** zu machen, würde sich schnell herausstellen:

- **Der deutsche „Sonderweg“ ist nicht zu rechtfertigen, weil einfach nicht erfolgsbezogen.** Das deutsche Genossenschaftswesen ist – bezogen auf den Zuwachs an Genossenschaften – inzwischen **„drittklassig“** geworden!

Verbände, die rechtzeitig diese Entwicklung **vorwegnehmen**, entwickeln sich zeitnah in Richtung:

- **„Spezialist für Mehrwert-Erfolgs-Betreuung“.**

Wer bereit ist, diesen Weg – vorausschauend und zeitnah - einzuschlagen, muss **keine „Angst“** haben vor (notwendigen) Veränderungen. Für solche Verbände ergäbe die Aufhebung der „Zwangsmitgliedschaft“:

- **Keinen „Mitgliederverlust“**, sondern eher sogar einen **„Mitglieder-Zuwachs“!**

Fassen wir vorläufig zusammen:

- Genossenschaften haben alle Potenziale, um **jedem** „Konkurrenz-Unternehmen“ **überlegen** zu sein.
- Genossenschaften sind wichtige **Impulsgeber** für einen zeitnahen Weg von einer **Konkurrenz-Gesellschaft in eine Kooperations-Gesellschaft**.
- Genossenschaften – vor allen, wenn sie als MitUnternehmer-Betriebe ausgestaltet sind – können und müssen **Vorbild und Impulsgeber** sein, um den Umbau des gesamten Wirtschafts-Systems in Richtung **Zukunftsfähigkeit** zu forcieren.
- Genossenschaften können und müssen zeigen, **wie in einer Kooperations-Gesellschaft Wirtschaft und Gesellschaft funktionieren** (kann und wird).
- Genossenschaften können und müssen zeigen, dass es möglich ist, **Selbstorganisation und Selbstgestaltung** – jenseits überholter „Staats-Regulation“ – **erfolgreich zu praktizieren**.

Es sollte uns nachdenklich machen, dass – so wissenschaftliche Untersuchungen - derzeit von den (verfügbaren) ca. 15.000 Gedanken jedes Mitarbeiters während der Arbeitszeit (8 Std.):

- Nur etwa **12-13% (!)** wirklich zum „Nutzen“ eines Betriebs wirksam werden! (in „Krisenzeiten“ sinkt dieser Anteil sogar oftmals unter 10% (!))

Dies mag ein weiteres **Beispiel** dafür sein, warum wir – selbstbewusst - behaupten können, dass:

- **MitUnternehmer-Genossenschaften jeder anderen Organisations- und Rechtsform überlegen sind!**

Wann werden die Verbände das erkennen und sich darauf ausrichten?

Die Antwort ist einfach:

- **Dann, wenn die MitUnternehmer und die gewählten Manager in diesen Unternehmen beginnen „aufzuwachen“!**

GenoCoop-MailCoaching – Beispiel – Teil 7

Frage (Essenz)

Zur Frage: Siehe Teil 1

Antwort (Essenz)

Hinweis:

Die jeweils vorangestellten Essenziale der vorhergehenden (besprochenen) Teilaspekte des gesamten „MailCoachings“ dient dazu, das Wissen zu verfestigen. Wer dies nicht mag, kann diese „Zusammenfassungen“ durchaus überspringen.

Wir haben in **Teil 1** darauf verwiesen, welche Grundlagen das QuantenManagement hat.

In **Teil 2** wurde der Unterschied zwischen einem wirklichen „Coop-Startup“ und einen derzeit (meist noch) üblichen „Geno-Startup“ dargestellt und es wurden Bezüge zu neuen „Theorien“ wie z.B. (Entrepreneurship) und WeQ dargelegt.

Im **Teil 3** wurde darauf eingegangen, wie sich mittels **QuantenManagement** die „**Erfolgspotenziale**“ eines Kooperations-Unternehmens **verifizieren und begründen** lassen. Wir wollten vor allem zeigen, wie und warum die Erfolgs-Potentiale eines **Coop-Startups** auch im konkreten Unternehmens-Alltag nachvollziehbar sind und sich – aufgrund der **besonderen Kooperations-Eigenschaften** - quasi „**systembedingt**“ – im Gegensatz zu einem „Konkurrenz-Unternehmen, **überlegen** entwickeln (können).

Dazu haben wir zunächst Wissen und Erfahrung aus dem Bereich **Neurowissenschaften** integriert. Wir haben dabei erkannt, welche enorme Bedeutung unsere Gedanken haben. Aber auch, wie wenig diese Erkenntnis im Unternehmens-Alltag berücksichtigt wird.

Man könnte durchaus sagen:

- **Wir verschenken durch „Unkenntnis“ wichtige „Coop-Vorteile“!**

Oder anders gesagt:

Wenn es gelingt, diese (Coop-)Vorteile in Unternehmen zu integrieren entstehen die eigentlichen Effekte:

- **Die „WIR-KRAFT-VORTEILE“.**

Im **Teil 4** haben wir mittels „**quantenspezifischer**“ Elemente, die Einsichten vertieft und den Unterschied zwischen einer:

- **Zukunftsfähigen Kooperations-Gesellschaft** und einer sich immer mehr „**überlebten Konkurrenz-Gesellschaft**“ herausgearbeitet. ...

Und hinzu kam die Frage nach den jeweils grundlegend verschiedenen „**Denk- und Handlungs-Mustern**“, zwischen einem „Konkurrenz-Unternehmen“ und einem „Kooperations-Unternehmen“.

Die **Konkurrenz-Gesellschaft** denkt und handelt – vereinfacht ausgedrückt – etwa so:

- **Mehr – Höher – Schneller – Weiter**

Und dies alles ohne „Bremse“ und möglichst „exponentiell“ und vor allem ohne **Folgen-Beurteilung** für das Ganze (Gesellschaft, Umwelt, etc.)
Man kann durchaus sagen:

- Ein System, das **nicht vom Menschen** ausgehend denkt und handelt, auch **keine Rückbindung auf Werte** hat, geriert sich eher „**unverantwortlich**“, ist also nicht **wirklich zukunftsfähig!** ...

Im **Teil 5** haben wir – praxisbezogen – die zuvor gewonnen – grundlegenden – Einsichten, anhand von 2 Betriebssituationen konkretisiert.

Dazu wählten wir:

- Die **Gründung einer Genossenschaft**
- Die **Sanierung einer Genossenschaft.**

Um die Unterschiede zwischen „**Konkurrenz – Denken**“ und „**Kooperations-Denken**“ besser aufzuzeigen zu können, wählten wir absichtsvoll **keine unterschiedlichen Rechtsformen**, sondern die **gleichen** Rechtsformen:

- **Die Rechtsform einer Genossenschaft.**

Wir haben gezeigt, welche Qualifikationen es seitens einer Genossenschaft bedarf, um den „Hybrid-Status“ (Konkurrenz-Geno und Kooperations-Geno) zu überwinden. ...

In der Tat, es gibt nicht „DIE“ Genossenschaft, es gibt mehrere Variationen von Genossenschaften. Diese Feststellung bezieht sich keineswegs (nur) auf das „Leistungsangebot“, sondern vor allem auf die (offen) nachvollziehbare Intention zum „inneren“ und „äußeren“ Umfeld.

Im **Teil 6** wurden diese Grundlagen zu wesentlichen Erkenntnissen zusammengefügt, um den „Beweis“ antreten zu können, dass:

- **Derzeit** lediglich **Genossenschaften** befähigt erscheinen, einen **Kooperativen Wandel** und damit **den Weg von einer Konkurrenz-Gesellschaft zu einer Kooperations-Gesellschaft** zeitnah herbeizuführen....

Dafür wurde der Begriff des „**MitUnternehmers**“ entwickelt und genutzt.

Man könnte es auch so ausdrücken:

Es erfolgt ein **Paradigmenwechsel** von einer strukturellen, d.h. formalen Sichtweise zu einer „**lebendigen**“ Betrachtungsweise:

- **Der Mensch steht – nach innen und außen – im Blickpunkt von Planung und Ausführung.**

Folgerichtig muss auch darauf jede Art und Form von „Betreuungs-Beratung“- (MB) – wozu auch die „**Gutachterlichen Äußerungen**“ im Gründungsstadium und die „**Pflichtprüfungen**“ zählen - konsequent an diesen Vorgaben ausgerichtet sein.

Wir nennen dies Konzept:

- **„Mehrwert-Erfolgs-Betreuung“ (MEB)**

Hinweis:

Auf Bitte der Coaching-Gruppen haben wir eine Art „Summary“ verfasst und darin einige Vorschläge zur Veränderung der derzeit unbefriedigenden Gesamtsituation im Bereich Genossenschaften und Kooperationen zu formuliert.

*Dazu haben wir u.a. eine Art – themenbezogene - „Grob-Analyse“ der Arbeit der „ThinkTanks“ im Genossenschaftsbereich durchgeführt (**Genossenschaftliche Institute an diversen Universitäten**, wie z.B. Berlin, Münster, Erlangen-Nürnberg, Köln, Marburg, Göttingen, Frankfurt/M., Hamburg). Auch die **Akademie Deutscher Genossenschaften (ADG)**, Montabaur, gehörte dazu.*

Da diesbezüglich derzeit offensichtlich durchaus Zweifel bestehen, wollen wir uns das „Leistungsangebot“ dieser „Genossenschafts- Spezialisten“ im **Teil 7** näher ansehen:

Dazu haben wir zunächst die „**ThinkTanks**“ zum Genossenschaftswesen, die „**Genossenschafts-Institute**“ näher betrachtet.

Ohne die wichtige Arbeit dieser diversen Institute, die in der „Arbeitsgemeinschaft Genossenschaftlicher Institute (agi) zusammenwirken, näher beurteilen zu wollen, ist relativ gut anhand von diversen Veröffentlichungen erkennbar, daß bisher das Thema:

- **„Menschen in Genossenschaften“**

- weder als spezielles Forschungsinteresse noch als Publikations-Interesse - eine bedeutsame „Rolle“ spielte. ...

Fast alle Fach-Beiträge - auch die Themen von Vorlesungen - sind ausgerichtet auf **„Strukturen und mögliche Potenziale“** von Genossenschaften. Das „Innenleben“ von Genossenschaften betreffend (**Management – speziell - in Kooperations-Strukturen o.ä.**), konnten wir nicht finden. Damit wollen wir nicht sagen, dass solche Themen nicht durchaus in Seminaren oder Vorlesungen eine gewisse Rolle gespielt haben könnten, jedoch gab es dazu keine – öffentlich zugänglichen - Dokumente (Skripte, Gutachten, Studien-Arbeiten oder Dissertationen). ...

Man kann also durchaus – wissenschaftsbezogen - konstatieren:

Während die **„Konkurrenz-Wissenschaften“** mit allen Feinessen **„ihre“** Studenten für den Erfolg in **„Konkurrenz-Unternehmen“** quasi („subtil-intelligent“) konditionieren, tut man an „Genossenschafts-Instituten“ so, als würde es ausreichen:

- Absolventen der **„Konkurrenzwissenschaften“** in eine Kooperations-Struktur zu „transferieren“ und man hätte damit einen (wichtigen) Beitrag in Richtung **„Kooperations-Gesellschaft“** geleistet. ...

Für uns wäre eine solche Position eigentlich kaum nachvollziehbar!

(Bezüglich der kooperativen Inhalte der **Akademie Deutscher Genossenschaften -ADG-** würde sich sicherlich eine detailliertere Analyse lohnen, denn schließlich bezeichnet sich die Akademie als **„eine der bedeutendsten Führungs- u. Management-Akademien“**.

(Hinweis: Das Angebot der ADG ist wahrscheinlich auch **nicht – speziell - auf den Einsatz in Genossenschaften oder Kooperationen ausgerichtet**. ...)

Warum es uns geht, ist festzustellen, dass es offensichtlich bisher **nicht** zum Selbstverständnis von Genossenschafts-Verbänden gehörte, **speziell** für die **Menschen** (in den unterschiedlichsten Funktionen, wie z.B. Gründer, Teilhaber, Mitglieder) in Genossenschaftlichen- bzw. Kooperations-Sektoren, spezifizierte Studien- und/oder Ausbildungs- oder Weiterbildungs-Konzeptionen für „Genossenschaften und Kooperations-Unternehmen zu entwickeln. ...

Kann man daraus ggf. ableiten, es wird – bisher - (seitens der Genossenschafts-Verbände) angenommen:

- A. Dass es **kein spezielles „Coop-Management“**, also **keine** Differenzierung zwischen dem **Management in Konkurrenz-Strukturen** und dem **Management in Kooperations-Strukturen** gibt, bzw. geben sollte oder gar geben müßte?

B. Dass es ausreichend wäre, wenn „Gründungs-Beratungen“ sich auf **„Struktur-Konsistenz“** (Korrekte Satzungen, Geschäfts-ordnungen, Gründungsprotokolle, etc.) beziehen?

Auch die – gesetzlich geforderten - sog. „Gutachterlichen Äußerungen“ reduzieren sich weitgehend auf **formale** Aspekte, wie erkennbare wirtschaftliche oder finanzielle Risiken. Dies zeigt zugleich, dass der entscheidende Aspekt, der eine **„Kooperative Unternehmens-Gründung“** von der Gründung eines „Konkurrenz-Unternehmens“ **unterscheidet**, irgendwie „übersehen“ oder ignoriert wird. ...

Ob z.B. das **„Gründungs-Team“** wirklich die (angenommenen) **„Team-Vorteile“** tatsächlich auch zur Entfaltung bringen kann (Selbstverantwortung, Selbstbewusstsein, Selbstorganisation, etc.), bleibt nachrangig oder wird gänzlich „ausgeklammert“. ...

Wir haben anhand der Beispiele:

- **Gründung einer Genossenschaft**
- **Sanierung einer Genossenschaft**

gezeigt, wie wichtig, geradezu entscheidend – im Vergleich zu „Konkurrenz-Unternehmen“ – die **MENSCHEN**, also die **eigentlichen Leistungs-Träger** in und für „kooperative Unternehmen“ sind. Und genau diese fundamentalen Unterschiede bleiben bei der Arbeit der **„Genossenschafts- und/oder Prüfungsverbände** bisher noch weitgehend unberücksichtigt! ...

Wer Gründung, Sanierung oder Erfolg (allgemein) **losgelöst von den (tätigen / teilhabenden) Menschen sieht**, muss sich dem „Vorwurf“ stellen, nicht erkannt zu haben, dass **genau darin** der **entscheidende Unterschied** zwischen Konkurrenz- und Kooperations-Unternehmen besteht.

Wird dieser Aspekt nicht oder zu wenig berücksichtigt, verlieren Kooperations-Unternehmern (also vor allem Genossenschaften) einen bzw. „den“ **entscheidenden „Erfolgs-Faktor“**. ...

Wir wollen dies – abstrakt allgemein – als:

- **Die entscheidenden Mehrwert-Vorteile von kooperativen Strukturen („Mehrwert-Coop“)**

bezeichnen. ...

Folgerichtig müsste auch die Frage aufgeworfen werden, ob die (gesetzlich „verordneten“ „Folgehandlungen“) der Verbände, **„Pflicht-Prüfungen“**, wirklich als **„mehrwertbezogen“** gesehen und durchgeführt werden können. ...

Im Begriff der „**Förderwirtschaft**“ (als Teil der Prüfungen) klingt dies zwar an, findet jedoch aus mehreren Gründen nicht wirklich statt. Einer dieser Gründe ist sicherlich das (derzeit noch eher eingeschränkte) „**Qualifikationsprofil**“ der Prüfer, das zwar sozusagen „historisch“ korrektes Handeln nachvollziehen und erkennen kann, aber kaum kompetent genug ist, um (wirksame) **Kooperations-Vorteile** für eine (gesicherte) Zukunft des (Kooperations-) Unternehmens zu erkennen, zu empfehlen oder gar gemeinsam zu entwickeln.

Ein anderer – wohl recht bedeutsamer Grund – liegt in dem mehr als unglücklichen Versuch – ein Genossenschaftsgesetz geschaffen zu haben, das sowohl „Genossenschaft-Banken“, wie auch „Geno-Startups“ – bei wenigen Ausnahmen – mit annähernd den gleichen (**mehrwert-neutralen**) „Vorgaben“ belastet.

Unklar bleibt auch, weshalb - das wesentliche Vereinfachungen für „Klein-Genossenschaften“ - beinhaltende „**Kooperations-Gesetz**“ (**KoopG**), bisher nicht in Kraft getreten ist? Seit dem Jahre **2013 (!)** gibt es einen „fertigen Gesetzentwurf“. ...

Auch hieran zeigt sich deutlich, wie wenig „**Mehrwert-Orientierung**“ bei den Genossenschaftsverbänden faktisch besteht. ...

Wen wundert es dann, wenn das **deutsche Genossenschaftswesen – im Vergleich zu anderen EU-Ländern** (Frankreich, Italien, Spanien, etc.) – quasi **in der „Bedeutungslosigkeit“** zu verschwinden droht. ...

Wer sich an den – vielverheißenden – Slogan der deutschen Genossenschaftsverbände aus dem Jahre 2012 („UN-Jahr der Genossenschaften“) erinnert:

- **„Genossenschaften – Ein Gewinn für Alle“)**

fragt sich schon, ob dies wirklich damals ernst gemeint war?

Wir wiederholen ungern:

Während es derzeit in Deutschland lediglich ca. **7.700 Genossenschaften** gibt, müsste es – sofern man die Situation mit Frankreich vergleicht – in Deutschland ca. **35.000 (!)** Genossenschaften geben. Unklar bleibt bei diesen („irritierenden“) Zahlen, **wie man damit die sog. Zwangsmitgliedschaft von allen Genossenschaften in sog. Prüfungsverbänden – auf Dauer - rechtfertigen will. ...**

Das könnte man hinbekommen, sofern der Nachweis gelänge, dass in Deutschland ein „**größerer Mehrwert**“ zugunsten der Mitgliedgenossenschaften in (Pflicht-) Verbänden wirklich nachweisbar wäre.

Bedauerlicherweise gibt es dazu **keine „Forschungs-Ergebnisse“**. Wir haben in den „veröffentlichten“ Dokumenten der **„Genossenschaftlichen Forschungsinstitute“** jedenfalls keine Hinweise gefunden. ...

Aus derzeitiger Sicht kommen wir zu folgendem (vorläufigen) Ergebnis:

Statt über „Genossenschaftswesen“ an (quasi-) „Privat-Instituten“ zu „forschen“ oder daraus zu veröffentlichen, sollte man eher Forschungs-Sektoren für

- **„Kooperationswissenschaften“ an (staatlichen und privaten Hochschulen/Universitäten) auf- bzw. ausbauen.**
- Statt für Kooperationen (relativ untaugliche), **allgemeine Management-Konzeptionen bei Gründung und Entwicklung von Genossenschaften „anzubieten“**, sollte man eher **(kooperationspezifische) Konzeptionen** entwickeln, erproben und anwenden. Hierin könnten/sollten auch durchaus neue Erkenntnisse z.B. aus Bereichen wie z.B. **„Neuro-wissenschaften“** und **„Quantenwissenschaften“** integriert werden.
- Statt über „Prüfungsverbände“ zu sprechen, sollte man eher über **„Kooperative Mehrwert-Spezialisten“** nachdenken.
- Statt weiterhin in Deutschland einen **„EU-(Isolations-) Sonderweg“ für Genossenschaften** zu gehen, sollte man eher über eine **„Genossenschaftliche (Wieder-)Vereinigung“** in der EU nachdenken.
- Statt Genossenschaften und Kooperationen in die **gleiche (politisch-konkurrenzbezogene) „Gemengelage“** (irgendwie) **„ein-zupassen“**, sollte man z.B. den (politischen) Mut haben, anzuerkennen, dass es eine faire **„Zweigleisigkeit“ (Option)** zwischen einem **„Konkurrenz-Sektor“** einerseits und einem **„Kooperations-Sektor“** andererseits geben müsste, damit die Bürger wirklich **(optional)** entscheiden können, ob man eher „konkurrenzbezogen“ oder eher „kooperationsbezogen“ Unternehmen gründen und mit diesen „Wirtschaften“ will. ...

Um dies Anliegen:

- **„Wahlfreiheit für alle Bürger und Organisationen“**, also eine „Faire Option von Konkurrenz und Kooperation“ – auch politisch und parteipolitisch – wirklich bewusst und attraktiv zu machen, wäre es durchaus sinnvoll – offensiv - **„duale Entscheidungs-Wege“** zu eröffnen. ...

Hierfür könnte sogar eine **Ergänzung des Grundgesetzes** nützlich bzw. förderlich sein.

Dazu müsste lediglich das „**Staatsziel (Artikel 20 Grundgesetz)**“ erweitert werden. Dann würde es fortan heißen:

- **„Die Bundesrepublik Deutschland ein demokratischer, sozialer und kooperativer Bundesstaat“**. ...

Allein die Diskussion zugunsten eines solchen Weges, würde dazu führen, dass, mehr Bewusstsein zu Gunsten dieser (kooperativen) Alternative einsetzen würde. ...

Wenn glaubwürdig, die Menschen im Land zwischen „**Konkurrenz-Gesellschaft**“ und „**Kooperations-Gesellschaft**“ entscheiden könnten, wird das wohl auch dazu führen, zeitnah den augenscheinlich (kooperativen) „**Gründungs-Nachhol-Bedarf**“ zu kompensieren, zumal eigentlich nichts dagegen spräche, z.B. diesen – gesellschaftlich wichtigen „Korrektur-Schritt“ mittels „**Umbau-Anreiz-Systemen**“ – zu beschleunigen. Es ist keine „Privelegierung“, sondern eher ein **Ausgleich** für bisherige (staatliche) Versäumnisse.

Beispielhaft könnten auch zeitlich befristete „**Steuervorteile**“ sozusagen als „Ausgleich“ wirken. (Steuerminderung / Steuerstundung) in der „Startup-Phase“ für 3-5 Jahre denkbar, sofern erzielte Gewinne in diesem Zeitraum nicht ausgeschüttet, sondern zur Eigenkapital-Bildung genutzt werden).

- Auch eine zeitnahe Veröffentlichung des **KoopG** wäre ein Schritt in die richtige Richtung. ...

Teil 2 – GenoFAQ – „Situations-Coaching“ (Beispiel)

Die Essenz der Thematik

Genossenschaften:

- Mit „Wertebewusstsein“ neue Zielgruppen finden: „Die (zertifizierte) Verantwortungs-Gemeinschaft“.

Die Essenz diverser – etwa gleichgelagerter - Fragem

Die Gründung einer Genossenschaft ist bisher an eine – für Unternehmens-Gründungen „atypische“ Besonderheit gebunden.

Wir sind sicher, dass jetzt „interveniert“ wird und das Thema „**Mitgliederförderung**“ umgehend genannt wird.

Aber ist das wirklich so „bemerkenswert“?

Auch in einer GmbH könnten sich die Teilhaber qua „Gesellschaftsvertrag“ verpflichten zur wechselseitigen „Förderung“. Natürlich mittels eines Vertrages, nicht qua Gesetz, wie bei der Genossenschaft.

Aber das meinen wir nicht. ...

Uns geht es eher um so etwas wie eine Art

- „Gesellschafts-Vertrag“, so etwas wie einen „**Verhaltens-Kodex der Generationen**“.

Wir überspitzen bewusst, um zu verdeutlichen, was wir meinen.

- Wir nehmen mal an, man wollte (genossenschaftlich) im „**Rüstungs-Bereich**“ tätig werden, vielleicht als „**Teile-Zulieferer**“ ...

Ist so etwas möglich und wie würden sich dazu zum Beispiel die Prüfungsverbände positionieren?

Was wir meinen ist Folgendes:

- Spielt es - im Rahmen einer Genossenschaft - wirklich keine Rolle, **womit man sich wirtschaftlich befasst und demnach auch nicht, womit/woraus man die Mitglieder-Förderung** „bedient“?

Sind nicht die (einzig relevanten) Fragen zu Gründung, etwa folgende:

- **Werden die Mitglieder gefördert?**
- **Ist das Projekt wirtschaftlich „tragfähig“?**
- **Werden die Rechtsregeln (Satzung, etc.) eingehalten?**

Die zentralen – durchaus wertebezogen – Andersartigkeiten von **Kooperationen** (nach innen und außen) spielen in der Diskussion – so unsere Erfahrungen – bisher keine oder keine wesentliche Rolle. Den Genossenschafts- und Prüfungsverbänden ist es scheinbar egal, WAS dieses „Gemeinschaftshandeln“ – nach innen und außen – bewirkt oder unterlässt.

Für unsere Gründungs-Gruppe ist eine Genossenschaft eben **keine „beliebige“** Rechtsform. Wir verbinden damit auch eine gewisse **„Werte-Haltung“**:

- **A. Gegenüber den Mitgliedern also den „Mitmachern“** (MitUnternehmer, Teilhabern, Mitglieder – oder wie auch immer genannt).
- **B. Gegenüber der Um- bzw. Mitwelt, unsere Existenzgrundlage.** Dazu gehören z.B. Kunden, Lieferanten, etc. und der Art, wie man z.B. Marketing und Werbung betreibt.

Bisher spielt das offensichtlich (offiziell) keine Rolle, aber es wäre doch zu überlegen, Genossenschaften anzuregen, sich auch bewusster **„wertebezogen“** darzustellen. Eigentlich sollte das auch Aufgabe der Verbände sein, vielleicht sogar in einem Gründungsgutachten das zu erwähnen. ...

Die Essenz der Antworten

Ihr sprecht hier einen Punkt an, der in der Tat bisher bei Genossenschaftsverbänden eher nachrangig war:

- Implizieren **Gemeinschafts-Unternehmen** – wozu ja auch Genossenschaften zählen – zugleich auch eine Art **Wertgefüge**, wie dies vom Begriff „Miteinander“ angedeutet wird?

Aus unserer Sicht sollten Genossenschaften „Farbe“ bekennen, **ob und wie** sie sich **als Teil des „kooperativen Wandels“ verstehen**. ...

Es macht wenig Sinn, sich „unternehmerisch“ genauso „egozentrisch“ zu verhalten, wie die Mehrheit der „Konkurrenz-Unternehmen“ es derzeit tut. Es mag sein, dass man mittels Genossenschaften z.B. eine leichte Verschiebung der Schiefelage bei der Vermögensverteilung in der Gesellschaft hinbekäme, aber dies ist derzeit nicht der zentrale „Knackpunkt“ unserer Gesellschaft. ...

Was aber wäre z.B. ein **„zentraler Knackpunkt“**?

- Wie wäre es z.B. mit dem Thema **„Zukunfts-Verantwortung“**?

Das würde wohl zu der Frage führen:

- **Weshalb sollten ausgerechnet Genossenschaften bei diesem Thema vorangehen?**

„Sollen“ sie nicht.

Aber es könnte **intelligent** sein, dies zu tun und dann damit zu „werben“. ... Wir würden prognostizieren, dass – sofern Genossenschaften gezielt bei **entscheidenden Zukunfts-Themen vorangingen** – sie den höchsten Glaubwürdigkeitsgrad hätten; man gerade ihnen diese Haltung auch in der Öffentlichkeit wirklich abnehmen würde. ...

Derzeit ist jedoch (noch) nicht zu erkennen, dass z.B. die Genossenschafts-Verbände die „Rechtsform Genossenschaft“ mit Begriffen, wie z.B.:

- **„Wertewandel“, „ganzheitliche Verantwortung“, „Zukunftsfähigkeit“, etc.**

verbinden.

Waran könnte u.a. das liegen?

- Würde das **„Gegenwind“ von kräftigen (Alt-) Genossenschafts-Gruppen** bedeuten, denen es bisher eher darauf ankam, unter Beweis zu stellen, wie gut – oder sogar besser - **eine Genossenschaft „in“ der Konkurrenzgesellschaft** funktioniert?

Wir sprechen nicht nur über Banken. ...

Deutet sich vielleicht demnächst sogar ein **„Riss“** in der bisher sorgsam „gehüteten“ **Einheitlichkeit des Genossenschafts-Sektors** an?

Das könnte durchaus der Fall, wenn:

- Immer mehr Genossenschaften beginnen, **„Zukunftsfähigkeit“, „Nachhaltigkeit“** und **„Generationenverantwortung“** (selbstbindend) zu signalisieren. ...

Die Folge davon könnte z.B. sein:

- **Es entwickeln sich neue** (speziell zusätzliche) **Verbände-Strukturen.**

oder

- Es gibt verlässliche „**Indikatoren der Differenzierung**“ (Zertifikate, Auszeichnungen) in den „Alt-Verbänden“, auf die sich die Bevölkerung (gesichert) verlassen kann. ...

Was könnte das beispielhaft sein?

- Z.B. ein **Zertifikat**, das z.B. Werte wie Nachhaltigkeit, Zukunfts-Qualität, etc. gegenüber Kunden oder Öffentlichkeit quasi „**garantiert**“.

Wer könnte ein solches Zertifikat „prüfen“ und „verleihen“?

Ein Verband, der sich eindeutig **für eine „Kooperations-Gesellschaft“** ausspricht und das auch so in seinen Statuten verankert hat!

„**CoopGo**“ ist die Aufforderung zum „Kooperativen Handeln“. Das ist erstmals in der Geschichte der Genossenschaften, eine

- „**zielbezogene Handlungsorientierung**“, wenn auch wahrscheinlich noch zu konkretisieren. ...

Wir sind sicher, wir werden weitere gute, handlungsorientierte Vorschläge aus der Leserschaft bekommen, denn das „**GenoCoop-MailCoaching**“ ist **ein**

- **Diskurs der Gegenseitigkeit!**

Wir möchten unseren gemeinsamen Diskurs auch gern dafür nutzen, dass Ihr z.B. andere Gruppen oder Einzelne einbezieht.

Gern könnt Ihr auch - am eurer Uni - Gruppen zu ausgewählten Themenbereichen bilden oder die Texte vervielfältigen. Nichts spräche auch dagegen, wenn sich der eine oder andere Professor oder wissenschaftliche Mitarbeiter an der Diskussion beteiligt.

Wir nehmen vorweg, eine Frage, die sich im Rahmen des letzten Telefonats ergab:

- Wir haben keine Probleme damit, wenn jemand sich nicht „traut“ seinen Namen oder „Funktion“ zu nennen.
- **Wichtig ist für uns vorrangig, dass möglichst neue und innovativ Interessen deutlich werden, die – zumindest tendenziell - in Richtung „Kooperations-Gesellschaft“ führen.**

Gestattet Ihr auch Fragen **unsererseits?**

Eine unserer wichtigsten Fragen wäre:

- Welche Vorstellungen hat man an eurer Uni (Studenten / Professoren), wie der **Umbau** von einer „**Konkurrenz-Gesellschaft**“ zu einer „**Kooperations-Gesellschaft**“ funktionieren könnte und vor allem:

- Wie kann dafür die gesellschaftlich-politische „Sensibilität“ erhöht werden?

Was hält euch davon ab, **selbst** – in welcher Form auch immer – **dafür politisch tätig zu werden?**

Gern können wir auch telefonieren und wir werden in unseren Gruppen Wege finden, sogar **Diplom- oder Bachelor-Arbeiten** zu begleiten. ..

Teil 3 – GenoGenial u. QuantenManagement - Impulse

Die Essenz der Thematik

Wirksame Werkzeuge in Genossenschaften für einen „Kooperativen Wandel“.

Die Essenz diverser Fragen

In unseren Uni-AGs wird immer wieder diskutiert, mit welchen „Werkzeugen“ der Coop-Wandel beschleunigt werden kann. Auf was sollte man z.B. bei der Gründung einer Modernen Genossenschaft besonders achten, um im konsequenten Miteinander auf Erfolgskurs zu kommen und zu bleiben? Wir wollen **anders** sein, als „übliche“ Startups sind. ...
Was wäre zu tun, was wäre zu vermeiden?

Die Essenz unserer diversen Antworten

Die „frohe Botschaft“ lautet:

- **Alles wird einfacher, alles geht leichter.**

Klingt irgendwie so, als sei plötzlich „**Magie**“ oder eine Art „**Zauberei**“ ins Spiel gekommen?! ...

Es sieht zwar so aus, ist es aber eigentlich nicht. ...
Wir lehren lediglich das:

- **„Überschreiten“ von (uns selbst) auferlegte „Denk-Grenzen“.**

Bewusst oder unbewusst – folgen wir gern der Spur der traditionellen Wissenschaften. ...

Lasst uns ganz einfach beginnen und fragen:

- **Warum sagen wir: „SEI der Erfolg!“ – statt: „Werde der Erfolg?“**

oder – anders ausgedrückt:

- **„Sei das Ergebnis, das du beabsichtigst?**

Wir sagen nicht, der uns eigentlich bekannten Logik folgend:

- **Tue dies - dann das - danach jenes ...**

(und wenn dies logisch richtig und ohne „Fehler“ geschehen ist, steht am Ende der erwünschte Erfolg.) ...

Wir sagen aber auch nicht:

- **Es geht ohne Tun.**

Natürlich funktioniert auch „Tun“, funktioniert „Logik“ oder funktioniert „Planen“. ...

Das kennt ihr, das wird schon in der Schule gelehrt. Und wenn es dann doch nicht funktioniert, dann hast **du** irgendwo „unterwegs“ - aber natürlich **du selbst**

- einen **Fehler** gemacht oder
- eben nicht genug für den **Erfolg „getan“**. ...

Wir nutzen jedoch hier z.B. das, was man – im weiteren Sinne - als **„quantenhaftes Denken“** bezeichnen könnte. ...

Damit verlassen wir (etwas) die bekannte Ebene des „logischen Denkens“, das man auch bezeichnen könnte als **„lineares Denken“**.

Setzen wir voraus, dass euch das „Ereignis“ **„Placebo-Effekt“** bekannt ist.

- **Warum funktioniert dieser „Effekt“?**

Derjenige Mensch, der – in diesem Falle wahrscheinlich ein toll wirkendes Medikament – von einer „Autoritätsperson“ (Arzt) „erfunden“ und zur Verfügung gestellt bekam, glaubt fest an die in Aussicht gestellte **„Wunder-Wirkung“**. Es besteht für den Patienten **kein Zweifel** an seiner erfolgreichen Heilung. ...

Nicht das „Medikament“ – das ist lediglich z.B. ein „Traubenzucker-Extrakt“(Placebo) - bewirkt das „Heilungs-Wunder“, sondern:

- Der (feste) **„Glaube“** des Patienten bewirkt das **„Wunder“!**

Daher ist das Sprichwort stimmig, das heißt:

- **„Der GLAUBE (an den erwarteten Erfolg) versetzt (die) Berge“.**

(Um den letzten Rest von Zweifel auszuschließen, wählte man bei „Placebo-Tests“ den sog. **„Doppel-Blind-Effekt“**. Damit ist gemeint, dass auch die das „Medikament“ verabreichende Person **nicht** von einem „Placebo“ ausgeht! Auch sie geht also von einem **„hochwirksamen Medikament“** aus ...).

Aber was muss noch geschehen?

Der Glaube des „Patienten“ muss quasi zur (vorweggenommen) **Gewissheit** werden, nach der Einnahme des „Medikaments“ wirklich gesund zu **„SEIN“!**

Übertragen wir dies „Prinzip“ auf das Thema **„Erfolg“**.

- Um „erfolgreich“ zu sein, muss man an **seinen Erfolg** – besser noch, **an sich selbst, fest glauben**.

Ein „Glaube“ wird oft missverstanden. Worum geht dabei also eigentlich?

- **Überzeugung – ohne jeglichen Zweifel!!!**

Nichts, aber auch wirklich nichts, kann uns vom Erfolg abbringen.

- Wir **sind** - sozusagen – (bereits) **der Erfolg**.

Wir sind nicht erst auf dem Weg dahin, müssen erst noch dieses oder jenes an uns verbessern.

- **Wir sind das Ergebnis** – und nichts kann uns von dieser Überzeugung abbringen!

Das ist die Grundlage, weswegen wir sagen:

- **SEIN – TUN – HABEN**

Das kann man auf (fast) alle Bereiche, wie Berufe, Sport oder wo immer, übertragen und dort nachvollziehen. Deswegen empfehlen wir – **ohne wenn und aber** - das Prinzip:

- **Sei es bereits, was du (früher lediglich) zu sein beabsichtigtest!**

Dennoch wird das Prinzip „Tun-Sein-Haben“ bisher in der gesamten Gesellschaft gelehrt, in Schule, der Gesellschaft sogar an Universitäten. ...

Auch der „Placebo-Effekt“ folgt dieser Erfolgs-Spur:

- **Sei die Gesundheit, die du anstrebst!**

(Weil dies Prinzip so einfach - aber nicht leicht - umzusetzen ist, schaltet man sozusagen beim Placebo die „Autorität“ („Wundermedizin“) zwischen und umgeht damit mögliche „Zweifel“ des Patienten.)

Diese Frage muss erlaubt sein:

- **Weshalb lehrt man dann nicht überall in unserer Gesellschaft das wirkliche „Erfolgs-Prinzip“?**

Ihr ahnt es sicherlich. Mit diesem Konzept könnte z.B. eine „Konkurrenz-Gesellschaft“ kaum funktionieren.

Dort wirkt „Hierarchie“. ...

Es bedarf – im Rahmen der „Konkurrenz-Gesellschaft“ lediglich Einiger, die **„erfolg-reich sind“** und **Vieler**, die **dabei unterstützen**, dass dies gut funktioniert – (vorrangig) zum Wohle der bereits Erfolgreichen

Was für die Konkurrenz-Gesellschaft „nützlich“ ist, sollte bei einer „Kooperations-Gesellschaft“ genauer angesehen werden.

Nehmen wir dazu – beispielhaft zur Verdeutlichung - eine **Genossenschaft mit 11 Mitgliedern**.

Derzeit ist festzustellen, dass solche Genossenschaften meist ebenfalls nach dem **„alten“** Modell funktionieren.

Sie akzeptieren – bewusst oder unbewusst – die Geltung des Prinzips:

- **„tun-haben-sein“**

Dies (alte) Prinzip widerspricht jedoch komplett der **„Erfolgs-Forschung“**.

Nun wird gern eingewandt, dass es stets nur **wenige** Menschen in Unternehmen gäbe, die wirklich Erfolg anstreben. Manchmal wird sogar von „Talenten“ und „Nicht-Talenten“ gesprochen.

Auf unser Beispiel bezogen, wird man annehmen, dass von den 11 Mitgliedern nur 1-2 Mitglieder wirklich ein Erfolgsbewusstsein hätten. Deswegen wäre es erforderlich, dass die anderen als **„TU-er“** (quasi als „Mitläufer“) dabei sind und den „Weisungen“ der **„SEI-er“** folgen müssten.

Aber ist das wirklich so?

Nehmen wir dazu ein Beispiel aus dem **„Mannschafts-Sport“**.

Jeder gute Trainer – z.B. einer Mannschaft der Fußball-Bundesliga – weiß, wie wichtig es ist (**bevor** das Spiel überhaupt beginnt!), dass sich (möglichst **alle** Spieler) bereits im **„Bild“ des Gewinners** sehen.

Sie haben zwar ein Gesamtziel, aber sie erfüllen unterschiedliche Funktionen. Es gibt „Verteidiger“, Mittelfeld-Spieler“, „Stürmer“, „Torwart“, „Spielführer“, usw.

Sie alle **eint** jedoch – trotz unterschiedlicher Funktionen – der:

- **Gemeinsame Wille zum Erfolg.**

Jeder einzelne – auf seinem Posten – tut das Beste, um an dem

- **Gesamt-Erfolg**

mitzuwirken.

Jeder einzelne muss deshalb auch über die gesamte Spieldauer hinweg **überzeugt sein** vom **SIEG** (seiner Mannschaft).

Wir kürzen ab:

- Jeder Trainer (Coach) empfiehlt (**allen Spielern**), das Gefühl des Siegers bereits vorwegzunehmen!

Und in der „Gewissheit“, bereits (vorab) gewonnen zu haben, beginnt dann das eigentliche Spiel.

Wir kürzen ab:

- Es war der (**vorweggenommene**) „**Glaube**“ - an sich selbst und den gemeinsamen Erfolg, der hier die „Berge“ versetzt hat.

Wichtig zu erkennen:

- Es gibt (weniger zu) „**TUN**“, als wir gemeinhin annehmen.
- Es gibt aber (viel mehr zu) „**SEIN**“, als wir bisher annehmen.

Der „Glaube“ des „Patienten“ (im Placebo-Beispiel) ist ebenfalls **kein „TUN“** (auch wenn es zunächst so aussehen mag). Es ist „**SEIN**“ (gesund sein). ...

Was geschieht aber nun, wenn wir sagen:

- **SEI bereits das Ergebnis, also das, was du erwartest** (bevor du etwas tust)?

Hier wirkt das „**Resonanz-Gesetz**“ oder auch als „**Gesetz der Anziehung**“ (law of attraction) bekannt.

Auch hier wirkt quasi die „**Quantenverschränkung**“. (Alles ist mit allem verbunden). Der (feste) Glaube ist quasi eine Art „**Magnet**“, der sozusagen absichtsvoll (bildhaft) die „formatierten“ „Quanten“ (kleinsten Teilchen) in sein Energiefeld „zieht“ – oder „quantenphysikalischer“ ausgedrückt:

- **Die „Welle“ kollabieren lässt!**

Wir wollen noch kurz auf das „**Gegenteil**“ von absichtsvollem Erschaffen eingehen, nennen wir das mal:

- „**unbeabsichtigtes Verhindern**“ von positiven Ergebnissen. ...

Der absolute „**Hit für Erfolgs-Verhinderung**“ sind „Zweifel“, Kritik und – wie auch immer begründete – Ängste. ...

Achtung:

Auch sie sind eigentlich „Beweise“, dass „**Kreieren**“ (Creation) funktioniert. Achtet bitte darauf, was mit den „Quanten“ passiert.

- Beim „**Zweifeln**“ wird die „Quantenverschränkung“ sozusagen (natürlich unbeabsichtigt) „unterbrochen“.
- Bei „**Kritik**“ fließt die „Quanten-Energie“ (unbewusst) sozusagen in die „unerwünschte“ Richtung. Der Effekt: Wir stärken das, was wir eigentlich eher verhindern oder schwächen wollten.
- Bei „**Angst**“ blockieren wir sozusagen den „Fluss der Quanten“ zum beabsichtigten „Ziel“ und verhindern somit das Erreichen des Zieles. ...

Ein Beispiel kann zur Veranschaulichung nützlich sein:

- Der – jedem bekannte - **Routenplaner**

Der funktioniert nur, wenn wir das **Ziel** eingeben, also wo wir wirklich hinwollen, nicht wohin wir **nicht** wollen. Ändern wir das Ziel, kommen wir eben zu dem veränderten Ziel.

Alles klar:

Die **Quanten-Gesetze funktionieren immer und immer präzise!**

Also achtet bitte stets darauf:

- Konsequenz **nur** bei euren **wirklichen Absichten** zu bleiben. ...

(Hinweis:

*Gerade im **Gründungsstadium** ist erkennbar, dass Genossenschaften von denen gegründet und (zunächst) „betrieben“ werden, die sich bereits gut kennen. Das hat sicherlich viele Vorteile. Wir wollen – aus Erfahrung – jedoch*

gern darauf hinweisen, dass man gewisse „Schwächen“ nicht zu großzügig übersieht. ...

Vergleichen wir dazu nochmals die Situation „Fußball-Mannschaft“ mit der Situation „Genossenschafts-Team. Beim (Mannschafts-) Sport wird erwartet (besser: sogar vorausgesetzt), dass **jeder Spieler** – auf **seinem Posten** – bereit ist, das **Beste** für das TEAM zu geben, um der Mannschaft zum (Gesamt-) Erfolg zu verhelfen. Dieser „Geist“ sollte auch in der „Mannschaft Genossenschaft“ bestehen. Dazu könnten spezielle „Regelungen“ nützlich sein ...

Im „Profi-Sport“ sind (intensive) „**Trainingseinheiten**“ dafür erforderlich. Manchmal ist es sogar erforderlich, „Spieler auszutauschen“ oder einigen Spieler „Sonder-Trainings-Einheiten“ abzuverlangen.

Da Genossenschaften durchaus ebenfalls ein „Team-Verständnis“ erfordern, sollte – möglichst vor der Gründung – vereinbart sein, dass bei „Schwächeln“ Kommunikation-Bedarf besteht und letztlich auch personelle Veränderungen erforderlich sein könnten ...

Teil 4 – Zusammenfassung - Perspektive

Wir danken allen Geno-Coop-Startern, Genossenschaftsmitgliedern, Studenten und Menschen, die an diesem „Experiment“ teilgenommen haben, nicht nur mit neuen Methoden, sondern auch (recht konsequent) „mehrwertorientierten“ Inhalten, mitgewirkt zu haben.

Wir bitten um Nachsicht, dass wir nur wenige der durchgeführten „GenoCoop-MailCoching“ (und meist nur teilweise) hier veröffentlicht haben.

Wir beabsichtigen, diesen „Reader“ demnächst zu erweitern und/oder eine neue „Schwerpunkt-Thematik“ zu finden.

Gern sind jedoch auch Anregungen erwünscht, besonders bezogen auf neue und für die potenziellen Leser interessanter Themenbereiche.

Von besonderem Interesse sind natürlich persönliche Erfahrungen in und mit der „Welt der Genossenschaften“ (und Kooperationen).

Bedenken Sie bitte:

Der Grundtenor dieser „Serie“ lautet:

- **Faszination – Kooprati**

Lassen Sie uns gemeinsam daran mitwirken, genau dieses **Prinzip** in die **Alltags-Tätigkeit** einfließen zu lassen.

Und abschließend noch eine Bitte:

Es wäre „kontraproduktiv“ jetzt an Verbänden, Funktionären, Politik oder Politikern „herumzukritisieren“. Sie alle waren sicherlich guten Willens; aber sie alle benötigen jetzt auch „frische Ideen“ und Engagement, besonders auch aus der jüngeren Generation ...

Wenn überhaupt Kritik, dann bitte an uns richten, denn wir wandeln „Kritik“ konsequent in Herausforderung um ...

Danke für euer Mitmachen!

Die Teams von

GenoFAQ – CoopGo – GenoGenial – QuantenManagement

(Deckblatt hinten / innen)

Schriftenreihe
Faszination - Kooperation

Literaturauswahl

Bauer, Joachim: Prinzip Menschlichkeit

Broers, Dieter: Gedanken erschaffen Realität

Clegg, Brian: Quantentheorie in 30 Sekunden

Faltin, Günter: Kopf schlägt Kapital

Felber, Christian: Neue Werte für die Wirtschaft

Hüther, Gerald: Was wir sind und was wir sein könnten

Maaß, Evelyne & Ritschl, Karsten: Teamgeist

Mckay, Matthew u.a.: Selbstwert

Nowak, Martin A. & Highfield, Roger: Kooperative Intelligenz

Oppelt, Siglinda: Quantensprung im Business

Schäfer, Frank: Erfolgreiche Kooperation in Unternehmen

Sheldrake, Rupert: Der Wissenschaftswahn

Surowiecki, James: Die Weisheit der Vielen

Sprenger, Reinhard K.: Das Prinzip Selbstverantwortung

Sprenger, Reinhard K.: Mythos Motivation

Sprenger, Reinhard K.: Vertrauen führt

Tepperwein, Kurt: Beruf zur Berufung

Widmann, Stefanie & Seibt, Martin: Zukunftsmodell Kooperation

(Deckblatt hinten / außen)

**Schriftenreihe
Faszination - Kooperation**



CoopGo
MMW

MehrWert in Genossenschaft

Bundesverband der Cooperations- u.
Genossenschaftswirtschaft e.V.

Einige „Nachdenkliche Fragen“ zum Thema Kooperation:

*

***Ist Kooperation eine geniale Erfindung
des nachhaltigen und ganzheitlichen Vorteils
für Alles und ALLE?***

*

***Ist der Kooperative Wandel wesentlicher Teil eines Bewusstseins-
Wandels?***

*

***Könnten „Konkurrenz-Gesellschaft“ und „Kooperations-Gesellschaft
parallel bestehen?***

*

***Was spräche gegen eine Erweiterung des Staatsziels
(Artikel 20 GG)?***

***„Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratischer,
kooperativer und sozialer Bundesstaat?“***

*

***Wäre es nicht an der Zeit, auch „Kooperations-Wissenschaften“
an Universitäten, Hochschulen, Schulen, etc.
zu unterrichten?***

*

***Faszination – Kooperation
So gelingt der Kooperative Wandel***

*

1. Auflage - 2021

*

Hrsg.
SmartCoop ForschungsInstitut (SCFI)
des Bundesverbandes MMW
e.V.
www.Bundesverband-MMW.de
Kontakt: info@Menschen-Machen-Wirtschaft.de