

LEADERSHIP GOES QUANTUM

Was wir von der Quantenphysik für die Führung lernen können.

90-Minuten-Seminar · Executive Leadership Programm

5 Säulen

12 Prinzipien

Canvas & Übungen

Metapher ≠ Beweis

Metapher

Quantenbegriffe als Denk- und Sprachbilder für Komplexität, Unschärfe, Verbundenheit und Möglichkeitsräume.

Psychologische Konstrukte

Führung wirkt über Aufmerksamkeit, Sinnggebung, psychologische Sicherheit, Emotionen und Beziehungsgestaltung.

Was wir vermeiden

Die Behauptung, dass Quantenphysik menschliches Verhalten direkt erklärt oder Führungserfolg physikalisch beweist.

„Wir arbeiten mit starken Metaphern – und prüfen jede Anwendung an guter Führungswissenschaft.“

Klassische Steuerung trifft auf komplexe Realität

In komplexen adaptiven Systemen entstehen Ergebnisse nicht linear aus Plänen. Führung wirkt indirekt: über Orientierung, Interaktion, Identität, Sinn und Lernschleifen.

Führungswechsel

**Von „Ich kontrolliere das System“
zu „Ich gestalte Bedingungen, in denen das System
lernen kann“.**

Quelle: Schneider & Somers, 2006; Weick, 1995



Zwei Logiken der Führung – nicht entweder/oder

Klassisch: Planung & Kontrolle

- Stabilität durch klare Ziele,
- Verantwortlichkeiten,
- Kennzahlen und Routinen ,
- suche nach Wiederholbarkeit,
- Risikoabsicherung und
- operativer Exzellenz

Quantum orientiert: Resonanz & Möglichkeit

- Stabilität durch Sinn,
- Beziehung,
- gemeinsames Lernen
- Anpassungsfähigkeit
- fokussiert auf Neuem,
- Mehrdeutigkeit (Ambiguität),
- Transformation,
- hoher Vernetzung.

Die Kunst ist Kontextkompetenz: Welche Logik braucht die Situation gerade?

Die 5 Säulen des Quantum Leadership

1

Vernetzung

Alles hat
Systemwirkung

2

Aufmerk- samkeit

Beobachtung
verstärkt Muster

3

Resonanz

Beziehung vor
Kontrolle

4

Sinngebung

Muster und
schwache Signale
lesen

5

Wahrnehm- ung

Realität
gemeinsam klären

Jede Säule endet in einer konkreten Übung – keine Theorie ohne Transfer.

Alles ist verbunden: Führung als Feldgestaltung

In Organisationen geschieht kaum etwas isoliert. Entscheidungen, Tonfall, Rituale, Kennzahlen und Nicht-Entscheidungen erzeugen Systemwirkung.

- **Komplexe adaptive Systeme reagieren nicht linear;**
- **kleine Impulse können unter bestimmten Bedingungen große Dynamik auslösen.**
- **Führung ist Feldgestaltung**
- **Jede Entscheidung verändert Anreize im System.**
- **Kultur entsteht im Zusammenspiel, nicht nur top-down.**
- **Führung gestaltet Bedingungen, nicht nur Ergebnisse.**

Übung · Butterfly Effect

Einzelarbeit: „Welche kleine Handlung von mir hat größere Wirkung auf das Team, als mir bewusst ist?“

Danach Austausch zu dritt: Muster sammeln, keine Rechtfertigungen.

Zeit: 8 Minuten

Komplexität: Was Führung direkt und indirekt beeinflusst

Direkt steuerbar

- Termine
- Budgets
- Rollen
- Prozesse
- Standards
- Eskalationswege

Indirekt gestaltbar

- Vertrauen
- Lernkultur
- Sinn
- psychologische Sicherheit
- individualisierte Netzwerke

Nicht erzwingbar

- Engagement
- Innovation
- Kreativität
- echte Verantwortungsübernahme
- Resonanz

Führungskraft als Systemarchitekt:in: weniger Hebel ziehen, mehr Bedingungen gestalten.

Der Beobachtereffekt: Aufmerksamkeit schafft Wirklichkeit

Kontrolle verändert den Messprozess.

Umso mehr ein Prozess, Event oder Aufgabe kontrolliert wird, desto fehlerbehafteter wird er.

Führungsübersetzung: Was wir regelmäßig beobachten, messen und besprechen, wird kulturell bedeutsam.

Formel: Einzigartigkeit (Zufall, Freiraum) und Kontrolle führen zu den besten Ergebnissen

80 %

Worauf richte ich gerade den Großteil meiner Aufmerksamkeit?

Fehler

Risiken

Zahlen

Menschen

Chancen

Sinn

Quelle: Natur/Double-Slit als Metapher; Weick/Sensemaking für Organisationen

Experiment 1: Beobachtereffekt

Grundidee

Worauf wir unsere Aufmerksamkeit richten, beeinflusst unsere Wahrnehmung der Realität.

Aufgabe

Gruppe A erhält die Anweisung:

Achtet auf Fehler.

Gruppe B erhält die Anweisung:

Achtet auf Stärken.

Beide Gruppen betrachten dieselbe Situation, Präsentation oder dasselbe Bild.

Reflexion

Was habt ihr wahrgenommen?

Welche Unterschiede gab es?

Welche Realität war richtig?

**Ein Film eurer Wahl, der Kontroversen
gesehen werden kann.**

Resonanz statt Kontrolle

Hartmut Rosas Resonanztheorie beschreibt erfolgreiche Beziehungen als Resonanzräume.

Menschen folgen:

- Vertrauen
- Sinn
- Verbindung
- nicht primär Kontrolle.

Wie kann ich Resonanz erzeugen?

- Zuhören
- Präsenz
- Authentizität
- Wertschätzung
- Dankbarkeit

Emotionale Ansteckung & psychologische Sicherheit

Frequenzen – ein Coachingansatz

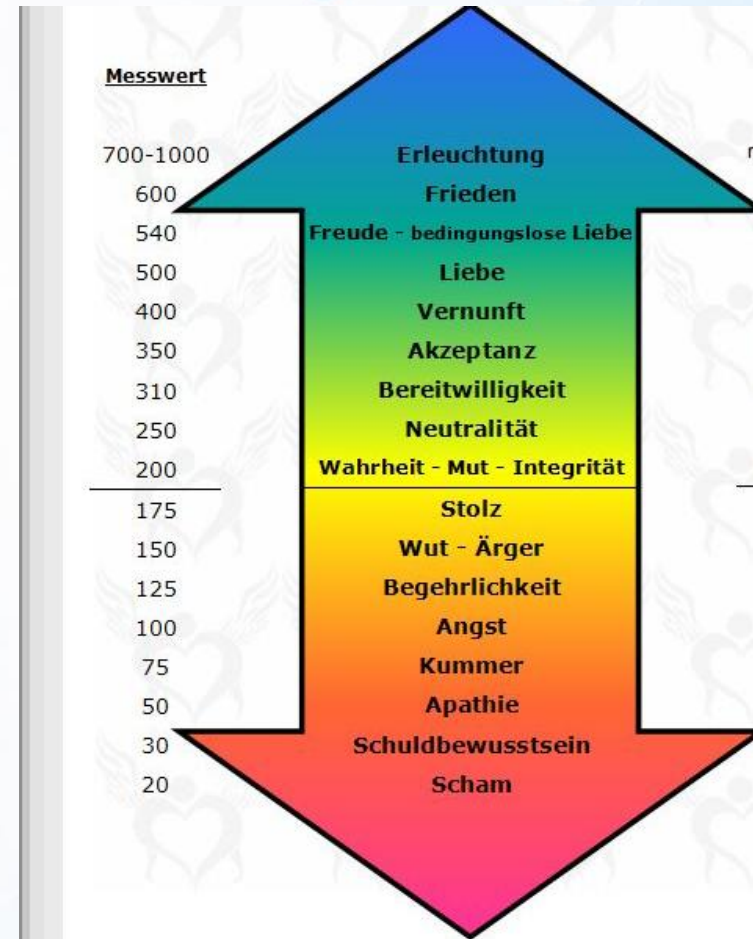
Frequenzen und emotionale Ansteckung

Viele Coaches sprechen von:

- Hochfrequenz
- Niedrigfrequenz
- Schwingungen

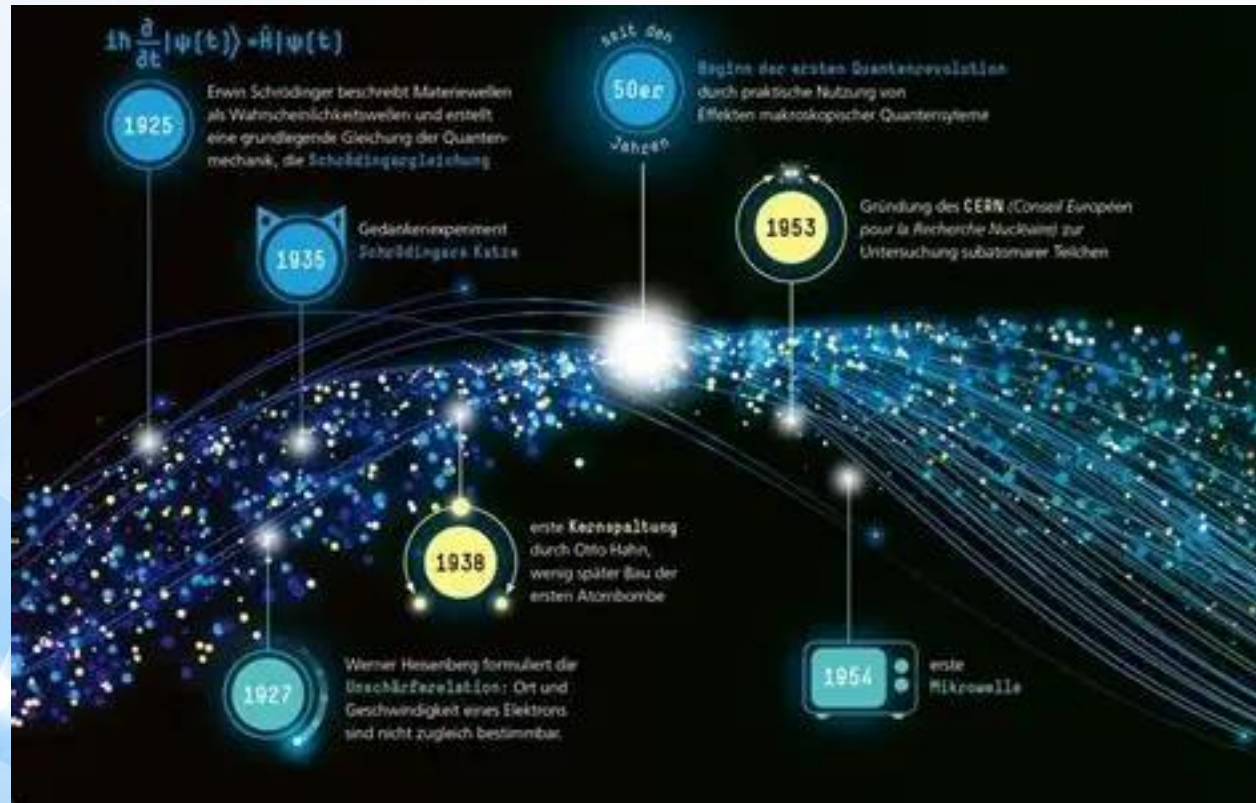
Wissenschaftlich belegt ist vor allem:

- Emotionale Ansteckung
- Spiegelneuronen
- Co-Regulation
- Menschen übernehmen unbewusst:
- Stimmungen
- Haltung



Dr. David R. Hawkins

Es gibt unendlich viele Zeitlinien – alles ist mit allem verbunden



(© Sarah Gossi: <https://sarah-gossi.de/biologische-grundlagen/>)

Vom Kontrollreflex zur Feldgestaltung

Stoppen

Sofort-Lösung, Mikromanagement, Schuldfrage

Fragen

Was beobachten wir? Welche Annahme ist unsicher?

Gestalten

Welcher Kontext macht gutes Verhalten wahrscheinlicher?

Lernen

Was testen wir klein, schnell und sichtbar?

Führungsfrage: „Welche Bedingung kann ich verändern, damit das System leichter in die gewünschte Richtung schwingt?“

Quantum Leadership Canvas

1 · Was will ich verstärken?

Welches Verhalten, welche Haltung oder welche Entscheidungskultur soll durch meine Aufmerksamkeit wachsen?

2 · Welche Energie bringe ich ins System?

Welche Stimmung, Klarheit und Sicherheit vermittele ich – bewusst oder unbewusst?

3 · Welche Resonanz möchte ich erzeugen?

Wie sollen Menschen nach einem Gespräch mit mir denken, fühlen und handeln können?

4 · Welche Zukunft beobachte ich aktiv?

Welche Möglichkeit behandle ich ab jetzt so ernst, dass sie wahrscheinlicher werden kann?

Commitment-Sprint: vom Canvas zur Führungsroutine

Partnercoaching in 3 Runden à 90 Sekunden

Runde 1

Was ist mein konkretes Experiment in den nächsten 7 Tagen?

Runde 2

Woran merke ich, dass es Wirkung hat?

Runde 3

Was könnte mich hindern – und welche Bedingung gestalte ich vorher?

Abschluss-Satz: „Mein kleinster nächster Feldimpuls ist ...“

Synchronizität als Muster- und Sinnarbeit

Jung beschrieb Synchronizität als subjektiv bedeutsame Zufälle. Für Führung nutzen wir sie nicht als Beweis, sondern als Einladung zu Mustererkennung.

- Schwache Signale ernst nehmen.
- Intuition als Hypothese behandeln, nicht als Wahrheit.
- Überraschungen in gute Fragen verwandeln.
- Sinn aktiv herstellen und überprüfen.

Übung · Meaningful Coincidences

Erinnere dich an einen überraschenden Wendepunkt. Welche Muster waren damals sichtbar?

Welche Frage würde ich heute früher stellen?

Quellen: C. G. Jung, 1952; Karl Weick, 1995

Wahrnehmung ist konstruiert: Der Mandela-Effekt als Lektion

Der Mandela-Effekt zeigt: Menschen können sich kollektiv und überzeugt an etwas erinnern, das faktisch anders war. Für Führung heißt das: Konflikte sind oft Realitätskonflikte.

1 • Wahrnehmung

Was habe ich gesehen, gehört, gespürt?

2 • Interpretation

Welche Bedeutung gebe ich dem?

3 • Vereinbarung

Welche gemeinsame Arbeitsrealität schaffen wir jetzt?

Quelle: False-memory-Forschung; Mandela-Effekt als populäres Beispiel

Wie sah das Aldi Logo vor 10 Jahren aus?



1970-1983



1983-2006



2006-2017



2017-HEUTE

Was nimmst du wahr?

Der verschwundene Elefant"

Du zeigst für **10 Sekunden**
ein Bild mit vielen Details

Danach fragst du:
Wie viele Personen waren
zu sehen?

Stand ein Fahrrad im Bild?

Gab es einen Hund?



Danah Zohars 12 Prinzipien – geclustert

Selbstführung

- Selbstbewusstsein
- Werteorientierung
- Demut
- Unabhängigkeit

Systemblick

- Ganzheitliches Denken
- Diversität wertschätzen
- Reframing
- Krisen produktiv nutzen

Sinn & Handlung

- Die richtigen Fragen
- Spontaneität
- Mitgefühl
- Sinnorientierung

Reflexion: Welche zwei Prinzipien sind bereits stark? Welches Prinzip will ich bewusst trainieren?

Quantum Leader gestalten Möglichkeitsräume

**Der Quantum Leader führt nicht durch
Kontrolle allein.**

Er gestaltet Felder.

Er erzeugt Resonanz.

Er navigiert Unsicherheit.

**Und er versteht: Zukunft wird nicht nur
vorhergesagt – sondern mitgestaltet.**

Check-out: Ein Wort, das ich mitnehme.

Belege & weiterführende Literatur

- Barsade, S. G., Coutifaris, C. G. V., & Pillemer, J. (2018). Emotional contagion in organizational life. Research in Organizational Behavior.
- Edmondson, A. C. (1999/2018). Psychological safety and learning behavior in work teams; The Fearless Organization.
- Hatfield, E., Cacioppo, J. T., & Rapson, R. L. (1993/1994). Emotional Contagion.
- Rosa, H. (2016/2019). Resonanz: Eine Soziologie der Weltbeziehung / Resonance.
- Schneider, M., & Somers, M. (2006). Organizations as complex adaptive systems. The Leadership Quarterly.
- Weick, K. E. (1995). Sensemaking in Organizations. SAGE.
- Zohar, D. (2016/2022). The Quantum Leader; 12 Principles of Quantum Leadership/SQ.
- Jung, C. G. (1952). Synchronizität als Prinzip akausaler Zusammenhänge.
- False-memory research: Loftus and successors; Mandela-Effekt als populärwissenschaftliche Anwendung.