


LIVING WHOLENESS ACADEMY

CHAZON

Business Modul

*KI-System für Organisationsentwicklung
& Bewusstseins-Kompetenz-Netzwerke*

- 01 Mitarbeiter-Profiling
- 02 Team-Analyse
- 03 Dissonanz-Radar
- 04 Bewusstseins-Level
- 05 5-Schritte-Plan

Mitarbeiter-Profilung

Jeder Mitarbeiter wird einem Element zugeordnet — basierend auf dem aktuellen Wirkmuster im beruflichen Kontext.

FEUER — Der Antreiber

Willenskraft, Initiative, Entscheidungsstärke

Rolle: Führung, Struktur, Ergebnisorientierung

Blind Spot: Erzeugt Druck, überhört emotionale Signale

WASSER — Der Verbinder

Empathie, emotionale Intelligenz

Rolle: Teamklima, Konfliktlösung, Bindung

Blind Spot: Nimmt zu viel auf sich, vergisst sich selbst

LUFT — Der Innovator

Kreativität, Kommunikation, Querdenken

Rolle: Ideengeber, Strategie, Perspektivenwechsel

Blind Spot: Zu viele Ideen, wenig Umsetzung

ERDE — Der Stabilisator

Verlässlichkeit, Ausdauer, Praxis

Rolle: Fundament, Qualitätssicherung, Prozesse

Blind Spot: Widerstand gegen Veränderung

UNTER STRESS

- Wird kontrollierend, micromanaged
- Wird aufopfernd, Burnout-Gefahr
- Wird sprunghaft, analysiert ohne zu handeln
- Wird starr, blockiert Neuerungen

Team-Analyse

Alle Element-Profile zusammengeführt zeigen, wo das Team in Balance ist — und wo kritische Lücken entstehen.

BALANCE-BEWERTUNG

Ideal: ~25% pro Element ($\pm 10\%$)

Risiko: 1 Element $> 40\%$ → einseitige Kultur

Blind Spot: 1 Element $< 10\%$ → kritische Kompetenz fehlt

Polarisierung: 2 Elemente dominieren → Lagerbildung

TYPISCHE TEAM-MUSTER

■■■■ Feuer-dominiert

Hoher Output, aber Burnout-Gefahr. Interne Konkurrenz.

Fehlt: Wasser

Empathie stärken, emotionale Check-ins einführen

■■■■ Wasser-dominiert

Harmonisch, aber Entscheidungsschwäche. Konfliktvermeidung.

Fehlt: Feuer

Klare Strukturen, Deadlines, Feuer-Profile für Führung

■■■■■■ Luft-dominiert

Viele Ideen, wenig Umsetzung. Strategisch stark, operativ schwach.

Fehlt: Erde

Erde-Profile für Projektmanagement. Weniger Meetings.

■■■■ Erde-dominiert

Stabile Prozesse, aber Innovationsstau. Veränderungsresistenz.

Fehlt: Luft

Innovations-Workshops. Luft-Profile als Change Agents.

Dissonanz-Radar

Welche Elementkombinationen erzeugen natürliche Spannungen — und wie löst man sie.

■ vs. ■ — Klassischer Clash

Feuer will schnell entscheiden, Wasser braucht Zeit.

Lösung: Beide Tempi anerkennen. Feuer lernt zuzuhören, Wasser lernt Grenzen zu setzen.

■ vs. ■ — Innovations-Konflikt

Luft bringt neue Ideen, Erde will Stabilität bewahren.

Lösung: Innovations-Pipeline: Luft ideiert, Erde evaluiert und implementiert.

■ vs. ■■ — Führungs-Spannung

Beide wollen Einfluss — Feuer durch Kontrolle, Luft durch Inspiration.

Lösung: Feuer führt operativ, Luft führt strategisch.

■ vs. ■ — Stille Blockade

Beide vermeiden offenen Konflikt. Probleme schwelen.

Lösung: Strukturierte Check-ins. Psychologische Sicherheit etablieren.

SYNERGIE-PAARE

- + ■ Antrieb + Umsetzung = Ergebnis
- + ■■ Empathie + Kommunikation = Innovation mit Herz
- + ■■ Energie + Vision = Transformation
- + ■ Fürsorge + Stabilität = nachhaltige Kultur

Bewusstseins-Level

LEVEL 1

ICH BIN DU

Selbsterkenntnis

Individuum:

Der Mitarbeiter erkennt seine eigenen Muster, Stärken und Schatten. Kann eigenes Element-Profil benennen.

Organisation:

Führungskräfte kennen ihre blinden Flecken. Feedback-Kultur existiert.

LEVEL 2

DU BIST ICH

Empathie

Individuum:

Der Mitarbeiter versteht die Muster der anderen. Kann Konflikte als Element-Muster erkennen.

Organisation:

Teams arbeiten komplementär. Unterschiede werden als Stärke genutzt.

LEVEL 3

ICH BIN ALLES

Systemisch

Individuum:

Der Mitarbeiter sieht die gesamte Organisation als vernetztes System. Handelt für das Ganze.

Organisation:

Purpose-driven. Jede Entscheidung berücksichtigt Mitarbeiter, Gesellschaft, Umwelt.

5 Schritte *für Organisationen*

I Achtsamkeit & Bildung

- Workshops zum Shalem-Framework für alle
- Führungskräfte durchlaufen Assessment zuerst
- Gemeinsame Sprache etablieren

II Strukturelle Reformen

- Team-Zusammensetzung nach Element-Balance
- Meeting-Formate anpassen
- Feedback-Systeme für alle Elemente

III Gemeinschaftsprojekte

- Cross-funktionale Teams mit Element-Diversität
- Komplementäre Mentoring-Paare
- Open-Knowledge-Kultur

IV Ressourcen-Balance

- Energie-Budget: Output + Regeneration messen
- Element-gerechte Arbeitsmodelle
- Nachhaltige Arbeitsumgebungen

V Gemeinwohl-Indikator

- BWI statt nur KPI
- Team-Balance, Zufriedenheit, Konflikte, Innovation
- Quartalsweise Review

10 Prinzipien

für Organisationen

- 1. Einheit** Eine Organisation ist ein Organismus. Was einem Teil schadet, schadet dem Ganzen.
- 2. Dualität** Jede Stärke hat einen Schatten. Jede Schwäche birgt ein Potenzial.
- 3. Resonanz** Die Kultur eines Teams spiegelt das Bewusstsein seiner Führung.
- 4. Zyklen** Organisationen durchlaufen natürliche Phasen. Wachstum braucht auch Pausen.
- 5. Ursache & Wirkung** Jede Managemententscheidung hat Konsequenzen auf der menschlichen Ebene.
- 6. Polarität** Innovation braucht Stabilität. Freiheit braucht Struktur. Beide Pole ehren.
- 7. Rhythmus** Teams brauchen Sprint und Recovery. Push und Pull. Tun und Sein.
- 8. Balance** Männliche und weibliche Führungsqualitäten sind gleichwertig und notwendig.
- 9. Vibration** Die Atmosphäre eines Teams ist spürbar. Bewusste Kultur ist Basis.
- 10. Entsprechung** Die innere Verfassung der Führungskraft spiegelt sich in der Organisation.

*Bewusstsein ist
die beste Investition.*

chazon.eu

YouTube: @sourceopen1 · TikTok: @source.open1

kontakt@merkabaprojekt.de

Dennis Korn · Living Wholeness Academy · Essen, Germany