

## Perspektivensystemik

Manifest & Whitepaper

Ein Orientierungsrahmen für Klarheit,  
Verantwortung und Wirkung

<https://perspektivensystemik.de>

### Prolog

#### Warum dieses Whitepaper?

In Zeiten von Komplexität, Unsicherheit und permanentem Wandel brauchen Menschen und Organisationen mehr als Tools oder Methoden. Sie brauchen Orientierung, die Haltung, Handlung und Wirkung verbindet. Genau hier setzt die Perspektivensystemik an.

#### Was ist die Perspektivensystemik?

Sie ist kein starres Modell, sondern ein lebendiger Rahmen, der Philosophie, Psychologie, Pädagogik, Leadership, Coaching und Praxis miteinander verknüpft. Sie schafft Klarheit im Ich und Wirkung im Wir – und verbindet individuelle Selbstführung mit gemeinschaftlicher Verantwortung.

**Ganzheitlich:** Verbindet Selbstführung, Teamführung und Organisationsentwicklung.

**Systemisch:** Erkennt Zusammenhänge, Wechselwirkungen und Dynamiken.

**Perspektivreich:** Ermöglicht bewusstes Wechseln und Verbinden von Sichtweisen.

#### Was Dich erwartet

- eine fundierte theoretische Basis aus Philosophie, Psychologie und Systemdenken,
- eine Brücke von Lernen, Lehren und Führen,
- praxisnahe Anwendung im Coaching, Mentoring und Leadership,
- die Prinzipien und Leitwerte, die Perspektivensystemik tragen,
- eine klare visuelle Logik, die Orientierung gibt.

Dieses Whitepaper ist zugleich ein Manifest.

Es lädt Dich ein, Klarheit zu suchen, Verantwortung zu übernehmen und Wirkung bewusst zu gestalten. Es will nicht nur gelesen, sondern gelebt werden – in Gesprächen, in Teams, in Organisationen und in Dir selbst.



## Vorwort

Perspektivensystemik ist mehr als ein Modell. Sie ist ein Orientierungsrahmen, der Haltung, Verhalten und Verhältnis zusammenführt. Ein Kompass für Menschen, die nicht nur führen, sondern wirken wollen. Dieses Manifest ist eine Einladung, um Klarheit zu suchen, Verantwortung zu übernehmen und aus Tiefe echte Wirkung zu entfalten.

Perspektivensystemik zeigt sich in der Praxis: im Mentoring, wo sie Räume für persönliches Wachstum eröffnet; im Coaching, wo sie Klarheit und Orientierung schafft; im Leadership, wo sie Haltung in Wirkung übersetzt; und in Organisationen, wo sie Strukturen menschlich und wirksam gestaltet.

Sie ist kein Tool, sondern ein Framework – ein Kompass für alle, die bewusst wirken wollen.

---

*Für Klarheit im Ich. Für Wirkung im Wir.*

---

Ich glaube an Führung, die Menschen stärkt – nicht Systeme. Dieses Manifest ist keine Bedienungsanleitung. Es ist eine Einladung, Leadership neu zu denken: als Haltung statt Rolle, als Beziehung statt Kontrolle.

Ich erlebe täglich, wie viel Potenzial in Menschen steckt – und wie oft es ungenutzt bleibt, weil Führung sich hinter Prozessen, Zahlen und Hierarchien versteckt.

Wenn wir beginnen, persönlich zu kommunizieren, präsent zu führen, proaktiv zu gestalten und positiv zu wirken, entsteht etwas Echtes. Dieses Manifest ist mein Beitrag dazu. Und vielleicht bald auch Deiner.



## Executive Summary

Perspektivensystemik ist ein Orientierungsrahmen für Menschen und Organisationen in einer komplexen Welt. Sie verbindet Philosophie, Psychologie, Pädagogik und Leadership zu einem System, das Klarheit schafft, Verantwortung fördert und Wirkung ermöglicht.

Sie ruht auf drei Ebenen:

- **Ich-Ebene (ACR Attendancy)**: Bewusstsein schaffen, Klarheit gewinnen, Handeln ausrichten.
- **Wir-Ebene (Triarchie des Modern Leaderships)**: Vertrauen durch Kommunikation, Verantwortung durch Selbstführung, Wirksamkeit durch Fokus und Systembewusstsein.
- **Leitwerte und Prinzipien**: Ehrlichkeit, Klarheit, Vertrauen, Freiheit, Integrität und Würde machen Haltung sichtbar und Führung wirksam.

Das Ziel: **Tiefe mit Struktur verbinden.**

Perspektivensystemik eröffnet Räume für Resonanz, macht Lernen zum gemeinsamen Entdecken und verankert Leadership in einer Haltung, die Menschen stärkt, Systeme gestaltet und Reflektion mit System ermöglicht.

Sie ist kein starres Modell, sondern ein lebendiger Kompass:

- für **Mentoring**, dass Entwicklung ermöglicht
- für **Coaching**, das Klarheit und Resonanz schafft
- für **Leadership**, das Orientierung und Sinn stiftet
- für **Organisationen**, die Zukunft gestalten wollen
- für Reflexion, die systematisch Klarheit und Handlungsfähigkeit stärkt

Perspektivensystemik ist Einladung und Anspruch zugleich:

„**ehrlich verbinden** – klar entscheiden – **bewusst wirken**“



## Inhaltsverzeichnis

Prolog.....	1
Warum dieses Whitepaper? .....	1
Was ist die Perspektivensystemik? .....	1
Was Dich erwartet .....	1
Vorwort .....	2
Executive Summary .....	3
Teil I – Grundlagen.....	5
Philosophie als Fundament .....	5
Psychologie als Prozess .....	5
Logik der Perspektivensystemik.....	5
Teil II – Lernen, Lehren und Führen .....	6
Pädagogik als Brücke .....	6
Leadership und Management als Orientierung.....	6
Teil III – Anwendung und Wirkung .....	7
Coaching und Mentoring als Resonanzraum .....	7
Praxis als lebendiger Rahmen .....	7
Teil IV – Leitwerte, Haltung und Prinzipien.....	8
Leitwerte .....	8
Haltung .....	8
ACR Attendancy.....	8
Triarchie des Modern Leaderships.....	8
Die 10 Prinzipien der Perspektivensystemik.....	9
Teil V – Das Framework.....	10
ACR Attendancy – Der innere Prozess („Ich“-Ebene) .....	10
Triarchie des Modern Leaderships („Wir“-Ebene).....	11
WORT-Prinzip.....	11
Konsequenzen-Kompass.....	11
Einfluss-Formel.....	11
Reflektieren mit System.....	12
Teil VI – Kombinationen und Anschlussfähigkeit .....	13
Situational Leadership .....	13
Servant Leadership .....	13
Cynefin Framework .....	13
Scrum und Agile.....	13
Objectives and Key Results (OKR).....	13
ADKAR – Change Management .....	13



## Perspektivensystemik – Leadership-Framework

### Teil I – Grundlagen

#### Philosophie als Fundament

*Konstruktivismus, Stoizismus und Systemtheorie sind die tragenden Säulen der Perspektivensystemik.*

Sie zeigen, dass Wirklichkeit immer ein Konstrukt ist, dass Verantwortung in uns selbst beginnt und dass Systeme komplex, aber gestaltbar sind. Sie erinnern uns daran, dass wir Wirklichkeit nicht einfach finden, sondern erschaffen. Dass Verantwortung nicht delegiert werden kann, sondern im Inneren beginnt. Und dass Systeme uns fordern – aber nie determinieren.

---

*Philosophie wird so zum Fundament von Klarheit.*

---

#### Psychologie als Prozess

*Klarheit ist kein Zustand, sondern ein Prozess.*

Sie entsteht fluide, individuell und dynamisch – immer neu, immer unscharf, und doch Schritt für Schritt geschärft. Sie erklärt, warum Wahrnehmung selektiv ist, warum Entwicklung nicht linear verläuft und warum es Mut braucht, alte Muster loszulassen. Klarheit ist kein „Ergebnis“, sondern eine Bewegung – und genau darin liegt ihre Kraft.

---

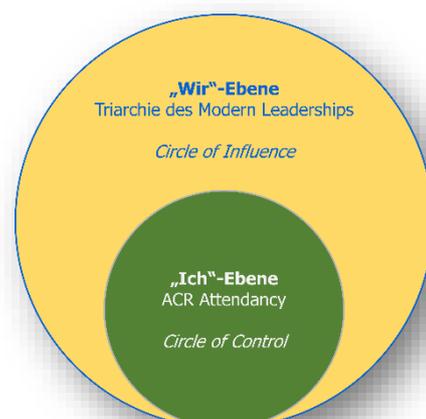
*Psychologie macht diesen Wandel menschlich.*

---

#### Logik der Perspektivensystemik

Im inneren Kreis steht ACR Attendancy für die Ich-Ebene – Deinen persönlichen Kreis der Kontrolle (*Circle of Control*). Die Farbe Grün steht für innere Klarheit, Wachstum und Selbstführung. Im äußeren Kreis ergänzt die Triarchie des Modern Leaderships die Wir-Ebene – Deinen Kreis der Einflussnahme (*Circle of Influence*). Gelb symbolisiert Inspiration, Kommunikation und Wirkung im Miteinander.

Die Farbwahl ist bewusst intuitiv und wirkt wie eine visuelle Landkarte: Sie zeigt klar die Ebenen und macht Führung und Selbstführung sofort erfassbar.



*Abbildung 1: Ich- und Wir-Ebenen der Perspektivensystemik*



## Teil II – Lernen, Lehren und Führen

### Pädagogik als Brücke

*Lernen bedeutet nicht, Wissen zu füllen, sondern Räume zu öffnen.*

Die Prinzipien der vollständigen Handlung, von Reflexion und Transfer, machen aus Erkenntnis Entwicklung. Lernen ist keine Methode, sondern eine Haltung. Es bedeutet, offen zu bleiben, Irrtümer anzunehmen und sich stetig weiterzuentwickeln. Wer lernt, bleibt beweglich – als Mensch und als Leader.

*Lehren heißt nicht, Wissen zu übertragen, sondern Entwicklung zu ermöglichen.*

Es geht darum, Räume zu öffnen, in denen Potenzial sichtbar wird und Menschen sich entfalten können. Lehren wird so zu einem gemeinsamen Entdecken, bei dem alle Beteiligten wachsen. Sie schlägt die Brücke von Wissen zu Können, von Einsicht zu Umsetzung. Lernen ist kein passives Aufnehmen, sondern aktives Gestalten – und Führen heißt, Lernräume bewusst zu öffnen.

---

*Pädagogik verwandelt Theorie in gelebte Praxis.*

---

### Leadership und Management als Orientierung

*Führung ist mehr als Verwaltung – sie ist Gestaltung.*

Klassische Management-Lehren liefern Struktur, Modern Leadership fügt Sinn, Menschlichkeit und Zukunftsorientierung hinzu. Führen beginnt schließlich bei der Selbstführung. Nur wer Klarheit im eigenen Handeln hat, kann Orientierung geben und andere inspirieren. Führung heißt nicht kontrollieren, sondern bewusst Beziehungen gestalten, Verantwortung tragen und Wirkung ermöglichen. Denn während Management Effizienz sichert, eröffnet Leadership Bedeutung. Es geht nicht nur darum, Prozesse zu steuern – sondern Perspektiven zu verbinden, Menschen zu stärken und Sinn zu stiften.

---

*Leadership wird so zum Rahmen für Verantwortung und Wirkung.*

---

In dieser Dreifaltigkeit – Lernen, Lehren, Führen – entsteht eine Bewegung: vom Ich zum Wir, von der Erkenntnis zur Wirkung, von der Theorie in die Praxis.



## Perspektivensystemik – Leadership-Framework

### Teil III – Anwendung und Wirkung

#### Coaching und Mentoring als Resonanzraum

*Perspektivensystemik wird in Begegnungen lebendig.*

Im Coaching und Mentoring entstehen Resonanzräume, die Klarheit fördern, Selbstführung vertiefen und Potenzial freisetzen. Denn Resonanz bedeutet: Ich höre nicht nur zu – ich lasse mich berühren. In solchen Räumen entstehen Vertrauen, Mut und Perspektivwechsel. Hier wird Theorie zu persönlicher Erfahrung.

---

*Coaching und Mentoring geben Tiefe und Struktur.*

---

#### Praxis als lebendiger Rahmen

*Jedes Modell bleibt Theorie, wenn es nicht gelebt wird.*

In Teams, Organisationen und im Alltag zeigt sich, ob Haltung trägt, ob Prinzipien wirken und ob Klarheit Orientierung schafft. Sie ist der Ort, an dem sich zeigt, ob unsere Ideen Resonanz finden, ob unsere Werte tragen, ob unser Handeln Wirkung entfaltet. Praxis ist die härteste, aber zugleich die ehrlichste Prüfung.

---

*Praxis verbindet Tiefe mit Wirkung.*

---



## Perspektivensystemik – Leadership-Framework

### Teil IV – Leitwerte, Haltung und Prinzipien

#### Leitwerte

##### 1. Ehrlichkeit

Ohne ehrliche Selbsterkenntnis entsteht keine Entwicklung.

##### 2. Klarheit

Ich unterstütze klare Gedanken, Entscheidungen und Strukturen.

##### 3. Vertrauen

Ohne Vertrauen keine Tiefe – weder im Dialog noch im System.

##### 4. Freiheit

Wirkliche Entwicklung ist freiwillig, unabhängig und ergebnisoffen – nie aufgezwungen.

##### 5. Integrität

Ich halte, was ich verspreche – und spreche, was ich denke.

##### 6. Würde

Jeder Mensch verdient Begegnung auf Augenhöhe – frei von Bewertung, getragen von Respekt.

#### Haltung

##### ACR Attendancy

**Awaken** – Bewusstsein schaffen, ehrlich hinschauen

**Clarify** – innere Klarheit, Prioritäten, Fokus

**Realign** – Handeln im Einklang mit Werten und Verantwortung

##### Triarchie des Modern Leaderships

##### 1. Vertrauen durch Wahrhaftigkeit und Resonanz

Ich fördere eine offene, verlässliche und wertschätzende Kommunikation – auf Augenhöhe. Vertraulichkeit, Authentizität und gegenseitiger Respekt bilden die Basis jeder Zusammenarbeit.

**WORT-Prinzip** → Vertrauen und Kommunikation (*Konstruktivismus*)

##### 2. Verantwortung durch Klarheit und Selbstführung

Ich ermutige mein Gegenüber, Verantwortung für ihr Denken, Fühlen und Handeln zu übernehmen – ohne Schuldzuweisungen, mit Haltung: ehrlich hinsehen, Alternativen abwägen und Konsequenzen bewusst tragen.

**Konsequenzen-Kompass** → Verantwortung und Haltung (*Stoizismus*)

##### 3. Wirksamkeit durch Fokus und Systembewusstsein

Ich arbeite lösungs- und ressourcenorientiert – mit Blick auf den Kontext, die Wechselwirkungen und die Wirkung im System. Ziel ist es, Klarheit über den eigenen Einfluss zu gewinnen und diesen sinnvoll zu nutzen.

**Einfluss-Formel** → Klarheit und Wirksamkeit (*Systemtheorie*)



## Perspektivensystemik – Leadership-Framework

### Die 10 Prinzipien der Perspektivensystemik

1. **Beziehe statt bewerte.**

Beziehung ist mein Fundament – nicht bloße Kennzahlen.

2. **Höre, um zu verstehen.**

Ich bin präsent im Gespräch – bevor ich handle.

3. **Handle mit Haltung.**

Meine Werte sind mein Kompass.

4. **Ermögliche Entwicklung.**

Ich erkenne Potenzial und öffne Räume für Wachstum.

5. **Kommuniziere klar und menschlich.**

Ich spreche so, dass Du Dich gesehen und verstanden fühlst – und ich dabei authentisch bleibe.

6. **Wirke durch Vorbild.**

Ich lebe vor, was ich erwarte – authentisch und konsequent.

7. **Gestalte statt verwalte.**

Ich denke voraus, statt nur zu reagieren.

8. **Verantworte Wirkung.**

Ich reflektiere, wie mein Handeln Menschen und Systeme prägt.

9. **Lerne kontinuierlich.**

Lernen ist für mich keine Methode, sondern Haltung.

10. **Verbinde statt trenne.**

Ich vernetze Perspektiven für gemeinsame Wirkung.

---

*Prinzipien machen Haltung sichtbar – und Haltung entfaltet Wirkung.*

---



## Perspektivensystemik – Leadership-Framework

### Teil V – Das Framework

#### ACR Attendancy – Der innere Prozess („Ich“-Ebene)

Es beschreibt den inneren Prozess jeder wirksamen Führungspersönlichkeit – von der Bewusstwerdung über die Klärung bis zur Neuausrichtung. Es ist ein Orientierungsmodell, um Menschen und Teams durch Klarheit, Struktur und Selbstführung zu begleiten – in Mentoring, Leadership-Training und strategischen Prozessen.

- **Awaken**: Bewusstsein schaffen, ehrlich hinschauen
- **Clarify**: innere Klarheit, Prioritäten, Fokus
- **Realign**: Handeln im Einklang mit Werten und Verantwortung

Es verbindet Tiefe mit Struktur, Menschlichkeit mit Methodik. Mit ACR erkennst Du, was ist, klärst, was zählt, und richtest Dich neu aus – Schritt für Schritt, mit Blick auf das Wesentliche.



Abbildung 2: ACR Attendancy als Kreislauf



## Perspektivensystemik – Leadership-Framework

### Triarchie des Modern Leaderships („Wir“-Ebene)

#### WORT-Prinzip

Vertrauen entsteht nicht durch Methoden – sondern durch Haltung. WORT ist kein Modell. Es ist ein Kompass. Es macht das sichtbar, was Vertrauen im Arbeitsalltag konkret braucht. Und es gibt Orientierung, wenn es darauf ankommt – in Gesprächssituationen, in Krisen, in Entscheidungen.

Die vier Buchstaben stehen für:

- **Wertschätzung**: Ich sehe den anderen als Mensch, nicht als Mittel zum Zweck.
- **Offenheit**: Ich teile, was ich denke und spüre – auch wenn es nicht perfekt ist.
- **Reliabilität (Resonanz)**: Ich höre nicht nur zu – ich lasse mich wirklich berühren. (Die spürbare Verlässlichkeit in Haltung und Kommunikation – durch Stimmigkeit, Präsenz und echtes Zuhören.)
- **Transparenz**: Ich mache meine Absicht sichtbar, nicht erst die Konsequenz

#### Konsequenzen-Kompass

Jede Entscheidung hat Konsequenzen – ob wir sie bewusst betrachten oder nicht. Der Konsequenzen-Kompass hilft Dir, genau das zu tun: innehalten, reflektieren und bewusst wählen.

Stell Dir einen Kompass mit vier Himmelsrichtungen vor:

- **Norden (langfristig + kollektiv)**: Nachhaltiger Nutzen, Wirkung auf andere, Verantwortung für das Ganze
- **Süden (kurzfristig + individuell)**: Spontaner Vorteil, Bequemlichkeit, kurzfristige Entlastung
- **Osten (langfristig + individuell)**: Persönliches Wachstum, Integrität, Werteorientierung
- **Westen (kurzfristig + kollektiv)**: Gruppendruck, Erwartungen, schnelle Lösungen für das Team

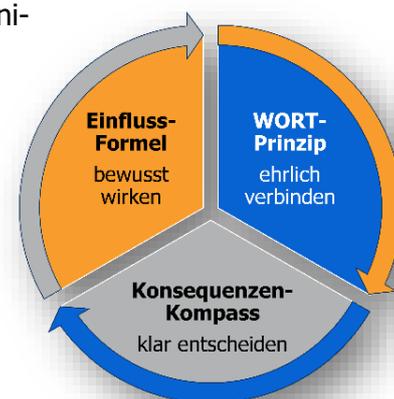


Abbildung 3: Kreislauf der Triarchie

#### Einfluss-Formel

Wirkung beginnt mit Bewusstsein. Die Einfluss-Formel macht sichtbar, wie Selbstführung, Sprache und Beziehung sich gegenseitig verstärken – oder behindern. Sie ist kein Rechenschema, sondern ein Reflexionsrahmen für echte Wirksamkeit im Alltag.

$$\text{Einfluss} = \text{Klarheit} \times \text{Handlungsspielraum} (\text{Konsistenz} \times \text{Beziehung})$$

- **Klarheit**: Du weißt, wofür Du stehst und was Du willst.
- **Konsistenz**: Du handelst im Einklang mit dem, was Du sagst.
- **Beziehung**: Es besteht echtes Vertrauen und Verbindung.



## Perspektivensystemik – Leadership-Framework

### Reflektieren mit System

Reflexion ist ein Schlüssel für persönliche Entwicklung und wirksames Leadership. Dieses Modell vereint wissenschaftlich fundierte Grundlagen mit meiner eigenen Praxiserfahrung aus Mentoring, Leadership und systemischem Denken.

#### Der Aufbau

- **ACR Attendancy**
  - **Awaken:** Bewusstsein schaffen, ehrlich hinschauen
  - **Clarify:** innere Klarheit, Prioritäten, Fokus
  - **Realign:** Handeln im Einklang mit Werten und Verantwortung
- **Triarchie des Modern Leaderships**
  - **WORT-Prinzip:** Vertrauen und Kommunikation (*Konstruktivismus*)
  - **Konsequenzen-Kompass:** Verantwortung und Haltung (*Stoizismus*)
  - **Einfluss-Formel:** Klarheit und Wirksamkeit (*Systemtheorie*)
- **Wahrnehmung und Umsetzung**
  - **Johari-Fenster:** Blick auf Selbst- und Fremdwahrnehmung
  - **WOOP mit SMART:** klare Zielplanung und nachhaltige Umsetzung

#### Der Ablauf

- **Schritt 1 - Wahrnehmen:** Die eigenen Gedanken, Gefühle und Muster sichtbar machen.
- **Schritt 2 - Verstehen:** Zusammenhänge erkennen und den Kontext einordnen.
- **Schritt 3 - Ausrichten:** Entscheidungen treffen, Prioritäten setzen und ins Handeln kommen.

Jeder Schritt ist klar strukturiert – und wird durch gezielte Fragen, Reflexionsimpulse und methodische Werkzeuge begleitet.

---

*Tiefe entsteht nicht durch Zufall, sondern durch einen klaren Prozess.*

---



## Perspektivensystemik – Leadership-Framework

### Teil VI – Kombinationen und Anschlussfähigkeit

Resonanzen mit anderen Frameworks, Methoden & Co.

#### Situational Leadership

Mein Framework ergänzt Situational Leadership, indem es nicht nur Flexibilität in Führungsstilen betont, sondern diese durch Klarheit (ACR Attendancy) und Haltung (Triarchie) verankert.

#### Servant Leadership

Perspektivensystemik verbindet dienende Führung mit systemischer Klarheit. Das „Dienen“ wird ergänzt durch bewusste Verantwortung und gezielten Einfluss – nicht nur Haltung, sondern auch Struktur.

#### Cynefin Framework

Cynefin liefert Orientierung in komplexen Kontexten. Perspektivensystemik fügt hinzu, wie Menschen in diesen Kontexten Verantwortung übernehmen und bewusst wirken können. Die Brücke: Klarheit im Ich, Wirkung im Wir.

#### Scrum und Agile

Agilität braucht Haltung, nicht nur Methoden. Perspektivensystemik liefert den Werte- und Reflexionsrahmen, in dem agile Rituale und Artefakte Sinn stiften. Klarheit (ACR) und die drei Prinzipien (Triarchie) schaffen Orientierung für selbstorganisierte Teams.

#### Objectives and Key Results (OKR)

OKR geben Struktur für Ziele und Ergebnisse. Perspektivensystemik ergänzt, indem sie den Prozess der Selbstführung (ACR) und der Wirksamkeit (Einfluss-Formel) integriert. So entsteht nicht nur Zielklarheit, sondern auch Haltung im Umgang mit Zielen.

#### ADKAR – Change Management

Das ADKAR-Modell (Awareness, Desire, Knowledge, Ability, Reinforcement) von Prosci zeigt, wie individueller Wandel Schritt für Schritt gestaltet wird. Perspektivensystemik ergänzt dies, indem sie den systemischen Blick und die Haltungsebene in Veränderungsprozessen stärkt.

