

Vorstand: „Sie haben ja jetzt einen Führungskräfteworkshop ausgeschrieben der Führungskräften helfen soll, wirkliche und nachhaltige Lösungen für ihre Alltagsprobleme zu erhalten. Das haben doch schon viele Seminare versprochen, wo ist der Unterschied?“

Vertriebsleiter: „Ja, da haben Sie recht! Hier geht es nicht um die Vermittlung von Handwerkszeug wie z.B. Das Erlernen von zielorientierten Mitarbeitergesprächen, Teambesprechungen zu leiten, Motivations- und Kritikgespräche zu führen, sondern tief an der menschlichen Wurzel verborgene Störungen, die unbewusst in den menschlichen Alltag wirken, ans Licht zu bringen, um damit neue Sichtweisen und somit tragfähige, andauernde Kraft und emotionale Stabilität und Energie für die Anforderungen des Alltags zu haben.“

Vorstand: „Das klingt ja wie eine neue „Zauberpille“, die alle unsere Probleme löst?“

Vertriebsleiter: „Nein, das ist sie sicher nicht. Die Aufstellungsarbeit ist ein hervorragendes Instrument um auf einen Blick zu erfassen, was ist. Mit kaum einem anderen Verfahren lassen sich komplexe Unternehmensthemen oder schwierige persönliche Anliegen so schnell, klar und deutlich auf den Punkt bringen. Darüber hinaus ermöglicht die Methode auch eine tiefe Lösungsperspektive zu entwickeln. Im Aufstellungsprozess lösen wir Verstrickungen und ordnen das System nach den Grundprinzipien, bis es stimmig ist. Auf diese Weise kann eine Aufstellung konkret helfen, eine Führungskraft, ein Team oder eine Firma wieder „in Ordnung“ bzw. auf Zielkurs zu bringen. Mit systemischer Aufstellung zapfen Sie das Informationsfeld Ihres Unternehmensystems an. Sie wählen sich in das Netzwerk ein, in dem alle relevanten Informationen für das Beziehungsgefüge im Unternehmen fließen.“

Vorstand: „Und wie wirkt nun so ein Informationsfeld praktisch?“

Vertriebsleiter: „Es wirkt „unbewusst“. Weil das Systemwissen inaktiv bleibt, also von den beteiligten Personen nicht bewusst genutzt wird, nehmen sie es meist als „Ahnungen“ oder „Bauchgefühle“ wahr. So weiß zum Beispiel in einer Bank der Innenbetriebsleiter oftmals nicht was gerade zwischen Markt/Vertrieb und einem Kunden abläuft, obwohl es ihn unmittelbar betrifft.“

Vorstand: „Klingt ja höchst „esoterisch“! Was nützt es nun konkret, das Informationsfeld der „Familie bzw des Unternehmens“ bewusst zu machen?“

Vertriebsleiter: „Ebenso wie der Einblick ins eigene Unbewusste Menschen von manchem Ungemach befreien kann, fördert auch die Erkenntnis systemischer Barrieren in einem Unternehmen die Entwicklung neuer Lösungen. Verschüttete Ressourcen werden freigesetzt und die tägliche Zusammenarbeit wird erleichtert. Wenn die systemischen Prinzipien nicht befolgt werden, die Unternehmen reibungslos funktionieren lassen, können Probleme entstehen. Bei Naturgesetzen und Systemgesetzen gilt, wie in machen Strafgesetzbüchern auch, dass Unwissenheit nicht vor Strafe schützt. Wissen allein genügt aber offensichtlich nicht, um zielführend zu handeln. Wir lernen folglich entweder durch Einsicht oder durch Leiden. Wenn die Einsicht nicht zu Konsequenzen führt, lässt uns spätestens die Konfrontation mit akuten Folgen anhalten und nach Lösungen suchen. Beim einzelnen Menschen wie in Organisationen führt eine besondere Kraft zum Ziel oder auf Abwege. Das Gewissen oder der innere Kompass, der uns sagt, ob wir uns auf dem richtigen Kurs befinden. Mit unserem systemischen Kompass verfügen wir über eine Art sozialen Orientierungssinn, der uns nicht über „gut und böse“ im moralischen Sinne informiert sondern darüber, ob wir uns in unserem Umfeld auf dem richtigen Kurs befinden.“

Ihr Perfect Train Team:



Josef Bierl
NLP-Trainer, Systemischer Berater und Coach, besitzt langjährige Erfahrung in Training und Vertrieb. Er blickt als ehemaliger Berater der Consulting Gesellschaft im Bereich Geno-Banken auf nunmehr über 1.000 Coaching Gespräche im Echt-Kunden-Kontakt zurück.



Monika Lerchenberger

Team-Koordination und Planung, langjährige Erfahrung in Team- und Sekretariatsarbeit

Kontakt:
Perfect Train
Hohe Warte 6
92272 Freudenberg
Tel.: 09621 / 913147
Fax: 09621 / 913148
Mobil: 0172 / 9875233 oder
0172 / 8367320

mehr unter:
www.perfect-train.de

gleich bestellen:
Das Buch
„Balanceorientiertes Vertriebscoaching“ von Josef Bierl mit Tipps für mehr Erfolg bei Finanzverkäufern, neu erschienen im Gabler-Verlag!'

Vorstand: „Sie sagten etwas von Systemgesetzen. Was meinen Sie damit?“

Vertriebsleiter: „Ja gute Frage. Wer oder was bestimmt eigentlich unsere Unternehmensstrategie bzw. unser Führungsverhalten? Unternehmen und Menschen arbeiten nicht nur nach selbst gestellten Aufgaben und Zielen. Sie werden auch von „unsichtbaren Gesetzen“ bestimmt, die im Verborgenen äußerst kraftvoll wirken - zum Guten wie zum Schlechten. Weil sie im Verborgenen wirken, sind diese Gesetze den Menschen im Unternehmen meist nicht bewusst. Wie spüren sie dann ihre Wirkung? Nun, woran merken Sie, dass Sie beispielsweise auf einem Faschingsball, bestimmte biologische Gesetze Ihres eigenen Körpers übertreten haben? An einer Kater-Rückmeldung am nächsten Morgen! Wenn Sie die biologischen Grenzen und Gesetze respektieren, fühlen Sie sich wohl in Ihrer Haut. Ebenso fühlen Sie sich als Mitglied eines zwischenmenschlichen Systems unterstützt und gestärkt, wenn Sie dessen Gesetze einhalten, aber persönlich geschwächt, wenn Sie sie missachten. Im Unternehmen sind typische Symptome für die Missachtung von Systemgesetzen plötzlich kündigende Mitarbeiter und Kunden, interne Machtkämpfe, Sabotage, massive Umsatzeinbrüche oder lähmende Stagnation. Diese Alarmzeichen werden bisher meist missgedeutet. Was tun Unternehmensführer, wenn es hakt und bremst, wenn Motivation und Marktanteile und Umsätze sinken und die Fluktuation steigt? Sie rufen nach Sanierern und Kostendrückern! Doch der Erfolg ist manchmal fraglich wie manche „Star-Sanierer“ öffentlich bewiesen haben. Denn erstens sind nicht alle Probleme durch Controlling in den Griff zu bekommen. Und zweitens verschlimmern viele Sanierer trotz bester Absichten in Unkenntnis ihrer systemischen Wirkung die Situation. Das System reagiert wie auf Eindringlinge und verbraucht so kontraproduktiv seine letzten Kräfte. Ähnlich einem menschlichen Immunsystem wehrt es sich mit Warnsymptomen gegen den Angriff.“

Menschliche Systeme - Familien ebenso wie Unternehmen und Organisationen - wollen überleben und schützen deshalb sich und ihre Mitglieder gegen Angriffe von außen. Wird eines ihrer systemerhaltenden Prinzipien massiv verletzt, folgen daher unbewusste Ausgleichsbewegungen mit unkontrollierbaren Wirkungen. Woran liegt das? Ein Unternehmen funktioniert wie ein Netzwerk aus Menschen, Informationen und Technologien und ist mit anderen Netzwerken (Kunden, Markt) eng verbunden. Jede Handlung hat eine Auswirkung auf alle Beteiligten. Deshalb gibt es im Netzwerk ein unausgesprochenes Wissen darüber, was gut ist, was stört und was das Ganze schwächt und stärkt. Wenn Teile des Netzwerkes gegeneinander arbeiten oder sich aus dem Ganzen lösen, funktioniert das System schlecht. Ein Problem bildet sich dann häufig wie ein Warnsymptom und weist auf ein „überzogenes Konto“ hin. In der praktischen Arbeit mit Unternehmen, Abteilungen, Teams und anderen Organisationen haben sich immer wieder bestimmte Ordnungsprinzipien oder „Gesetze“ gezeigt, nach denen diese systemisch funktionieren. Unabhängig von Art oder Größe der Organisation beobachten Forscher und Berater, wie Menschen in solchen Systemen mit schon fast schlafwandlerischer Sicherheit auf das Respektieren oder Missachten dieser Prinzipien reagieren. Sie erleben ihre Arbeitsumgebung als harmonisch, wenn sie beachtet werden, und reagieren irritiert, wenn sie verletzt werden.“

Vorstand: „Das ist ja eine ganze Menge an neuen Informationen. Klingt aber etwas theoretisch!“

Vertriebsleiter: „Deshalb haben wir im April 2010 einen Workshop, in dem es in zwei Tagen um die praktische Arbeit und Umsetzung zu diesen Themen gehen wird.“

Vorstand: „Ja, dann sollten Sie nochmals gezielt viele Führungskräfte für die neue Methode und für den Workshop gewinnen!“

Vertriebsleiter: „Ja, ich denke, da kommen viele Führungskräfte die mit normalem Führungshandwerkszeug nicht mehr weiterkommen und jetzt für sich „kraftvolle Lösungen“ wünschen.“

Vorstand: „Ja dann viel Erfolg und bis bald!“