

**Vorstand:** Das war ja ein toller Erfolg am Workshop „Lebenslust statt Arbeitsfrust“ Gratuliere.

**Vertriebsleiter:** Ja unsere Führungskräfte waren begeistert von der Methode der systemischen Aufstellung und konnten ganz konkret an Problemsituationen aus ihrem Alltag arbeiten, um damit blitzschnell neue „innere Bilder“ bzw. „neue Sichtweisen“ zu verinnerlichen und damit neue günstigere Verhaltensweisen auszuprobieren, und damit noch erfolgreicher im Umgang mit ihren Mitarbeitern zu werden.

**Vorstand:** Beziehen sich diese „systemischen Aufstellungen“ auf diese 10 Regeln zum Gesunden Denken aus unserem letzten Gespräch.

**Vertriebsleiter:** Ja genau, mit dieser Vorgehensweise können sie gemachten Erfahrungen in der Kindheit bzw. abgelagerten inneren kräftezerrenden Bildern zustimmen und damit neue Sichtweisen gewinnen, die sie dann „frei und versöhnt“ mit der Vergangenheit machen und ab sofort in der Gegenwart neue Verhaltensoptionen zu gestalten.

Vielleicht hierzu auch noch einige spannenden Erfahrungen unserer externen Trainer: „Wer aufsteigen will, muss durch Persönlichkeit überzeugen“ Dieser Satz steht in einem Spiegel-Artikel vom Jahr 2002, der sich mit dem Erfolg im Berufsleben auseinandersetzt. In vielen Spalten erörtert Michael Schmidt-Klingenberg die Bedeutung und die Notwendigkeit von Fähigkeiten wie Eigenmotivation und Sozialkompetenz. Erst auf der allerletzten Seite wird eine ernüchternde Studie des Soziologen Michael Hartmann erwähnt, der die Lebensläufe von 6500 promovierten Wirtschaftswissenschaftlern, Juristen und Ingenieuren untersucht hat. Darin zeigt sich: Immer noch ist die entscheidende Frage für den Aufstieg in Führungspositionen der Beruf der Eltern und damit die soziale Herkunft. 80 % der Führungskräfte kommen nach wie vor aus dem gehobenen Bürgertum, überwiegend sogar auch dem Großbürgertum. Ohne den passenden sozialen Hintergrund stimmt es laut Hartmann mit der „Chemie“ und mit der „Wellenlänge“ nicht. Die Souveränität für den erfolgreichen Auftritt fehlt bei dem Aufsteiger mit dem falschen Elternhaus. Diese Verbindung zwischen beruflichem Erfolg und der Kinderstube leuchtet ein. Wer dem beruflichen Erfolg in der Familie schon als Kleinkind begegnet ist, hat klare Vorteile. Ein passender familiärer Hintergrund ist Voraussetzung für die Karriere. Erfolg hat also eine ganze Menge mit der Familie zu tun.

Also braucht erfolgreiches Führen auch die Beachtung kindlicher Bindungen und Loyalitäten an die eigene Familie. Dies wird mit der systemischen Aufstellung ans Licht gebracht. Welche Voraussetzungen sind dann unter diesen Gesichtspunkten für erfolgreiche Führungskräfte wichtig:

## 1. Kontakt mit der eigenen Kraft

Führen hat etwas mit Stärke zu tun. Wer schwach ist, kann nicht führen. Je mehr jemand in Kontakt mit der eigenen Kraft steht, desto leichter fällt es ihm als „Führungskraft“ zu führen. Sie ist ursprünglich eine Stärke, die „aus dem Bauch“ heraus kommt. Als natürliche Autorität ist sie nicht aufgesetzt, sondern selbstverständlich. Je mehr diese Führungs-Kraft vorhanden ist, desto klarer ist ihr Gebrauch. Sie ist deshalb so wichtig, weil es immer weniger möglich ist, durch den fachlichen Vorsprung zu dominieren. In der heutigen Zeit steckt der junge Spezialist auf seinem Sachgebiet den Vorgesetzten wissensmäßig jederzeit in die Tasche. Das reiche Pochen auf Autorität hat da wenige Durchsetzungskraft. Oft wirkt es sich fatal aus. Die heutigen Mitarbeiter brauchen Freiräume und Eigenverantwortung. Vorgesetzte brauchen die innere Stärke ihnen diesen Raum zu gewähren.

## 2. Positive Haltung zu Menschen

Wer dauerhaft erfolgreich führen will, braucht eine positive Grundhaltung zu Mensch. Er vertraut Menschen grundsätzlich. Er weiß dass Mitarbeiter sich engagieren, wenn sie sich gesehen und unterstützt fühlen. Ein Ausdruck davon ist eine gewisse Fürsorge dem einzelnen Mitarbeiter gegenüber.

Natürlich gibt es immer wieder auch gegenteilige Beispiele. Da erzielt jemand kurzfristig mit Menschenverachtung, mit Druck und Angst große Erfolge. Langfristig wird aber der eigene Erfolg unterminiert. Auf Dauer verlieren die Mitarbeiter Loyalität, freiwilliges Engagement und Kreativität. Aber auf diese Eigenschaften ist heute langfristig der geizigste Discounter genauso wie ein modernes Riesenunternehmen angewiesen. Gerade wenn jemand ein Unternehmen oder eine Abteilung aus der vertrauten Komfortzone in Neuland führen will, hilft diese positive Haltung enorm.

### 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](http://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!!

### 3. Die Aufgabe im Blick haben

Wer Verantwortung trägt kann nicht nur auf die Mitarbeiter schauen, sondern muss auch das Ergebnis im Blick haben. Daraus erwächst auch ein gewisser Abstand zu den Mitarbeitern. Wer unbedingt gemocht werden will kann schlecht führen. Er setzt seine Verantwortung im Dienste seiner Aufgabe ein. Die eigenen persönlichen Bedürfnisse nach Anerkennung und Bedeutung treten demgegenüber in den Hintergrund. Erst aus diesem sachlichen Abstand erwächst Klarheit, die es ermöglicht das ganze Unternehmen und die jeweilige Aufgabe im Blick zu haben. Um Zukunft gestalten zu können, muss sich jemand in den Dienst einer Sache einer Idee oder eines übergreifenden gemeinsamen Zieles stellen.

### 4. Fachliche Kompetenz

Fachliche Kompetenz steht am Anfang und am Schluss der Rolle als Führungskraft. Die fachliche Kompetenz der modernen Führungskraft besteht oft darin wesentliche Zusammenhänge eines Sachgebietes schnell zu erfassen und die Überblick zu bekommen. Daraus entwickelt sie Ziele die sie flexibel handhabt. Sie versteht es das Wissen der Mitarbeiter zu nutzen und deren Engagement hervorzulocken und zu stärken. So findet sie das richtige Maß auf der einen Seite Aufgaben und Verantwortung zu delegieren und auf der anderen Seite die notwendigen Impulse zu setzen.

**Vorstand:** Ja das kann ich nachvollziehen. Und wie kann da jetzt eine „Kraft“ die über die Familie kommt bei den Führungskräften hervorgeholt werden.

Vertriebsleiter: Ja das gelingt sehr gut mit der systemischen Aufstellung. Dazu noch einige weitere Details beim nächsten Mal.

**Vorstand:** Danke und ich freue mich auf unsere nächstes Gespräch.