MÄRZ 2020 |

WER IM HINTERGRUND IHR UNTERNEHMEN FÜHRT

Ihr Unternehmen hat ein Unterbewusstsein

Haben Sie auch immer wieder die gleichen Themen auf dem Tisch

Artikel von Pia Dorfner

Was tun wir jetzt? Wir beginnen nun an den Symptomen zu schrauben.Wenn die Motivation sinkt, die Fluktuation steigt und die Umsätze abstürzen rufen wir nach dem Schuldigen. Die Führungskraft, die ihre Mitarbeiter nicht motivieren kann, der Filialleiter, die keine gute Einsatzplanung macht, die Einkäufer, die nicht richtig einkaufen oder die Mitarbeiter, die nicht in der Lage sind, ein ordentliches Verkaufsgespräch zu führen. Oft trennt man sich dann auch in solchen Situationen. Sich hier von dem „vermeintlich Schuldigen“ zu trennen bringt ungefähr soviel, als wenn die rote Öl-Warnlampe während der Fahrt aufleuchtet und Sie die Glühbirne entfernen und weiterfahren.

Das Informationsfeld Ihres Unternehmens

Sie nehmen es unbewusst wahr

In Ihrem Unternehmen gibt es ein verborgenes Wissen darüber, was nützt und was schadet. Dieses Wissen gehört nicht einem Einzelnen und beruht nicht auf Expertenanalyse. Vielmehr ist es eine Art Informationsfeld. Wie wirkt dieses Informationsfeld? Es wirkt unbewusst. Wir nehmen es meist als Ahnung oder Bauchgefühl war.

Und dieses Informationsfeld können wir „anzapfen“. Wir können es sichtbar machen mit systemischer Aufstellung. Der besondere Mehrwert von Systemaufstellungen liegt in ihrer Fähigkeit, Informationen zu lesen, die rational und digital nicht zugänglich sind. Es sind verborgene, unsichtbare Dynamiken, die wir nicht immer definieren, aber deutlich spüren können. Unternehmenskulturen werden von ihnen geprägt und gefärbt. **Von systemischer Stimmigkeit hängen die Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen, die Kreativität in einem Team und der Erfolg eines Unternehmens entscheidend ab.**

Sie können deshalb helfen, verborgene Fallstricke in der Digitalisierung ans Licht zu bringen und Schieflagen auszugleichen.

Sie können die Aufstellungsmethode in Ihrem Digitalisierungsprozess nutzen, um einen erweiterten Blick auf Abläufe, Probleme oder ein ganzes Unternehmen zu werfen. Sie bekommen relevante Informationen zu drängenden Fragen, wie beispielsweise:

- Was sind die verborgenen Hintergründe eines schleppenden Veränderungsprozesses?
- Wie können wir Widerstände und Abteilungsdenken überwinden?
- Wie kommen wir zu einem Führungsverständnis, das den Herausforderungen der Zukunft gewachsen ist?

“ Probleme haben auch einen Nutzen, solange sie da sind brauchen wir nicht zu handeln!

Systemgesetze sind wie Naturgesetze

Sie wirken immer. Egal, ob wir sie kennen oder nicht

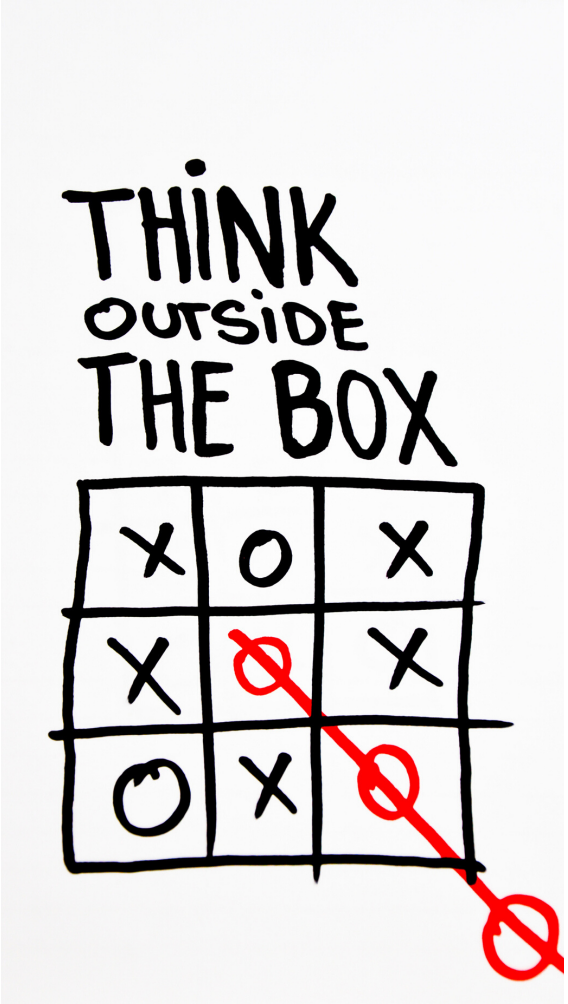
Sie lassen sich vom Menschen nicht beeinflussen. Die Schwerkraft wirkt immer. Ob wir sie kennen oder nicht kennen. Wir können sie auch nicht ausschalten. Genauso ist es mit Systemgesetzen. Werden Systemgesetze verletzt, dann kommt es zur Schieflage, die sich in Umsatzrückgängen, Fluktuation, Unzufriedenheit, Wiederstand, internen Machtkämpfen etc. zeigen. Unwissenheit schützt auch hier nicht vor Strafe.

Das Problem bei Systemverletzungen ist, dass Sie den "Preis" oftmals nicht sofort bezahlen müssen. Das heißt es läuft nach Änderungen oftmals problemlos weiter bzw. oftmals zu Beginn sogar besser. Nur, das oberste Systemgesetz heißt „Ausgleich". Und früher oder später bekommen Sie die Rechnung präsentiert. Wobei es bei dem Ausgleich nicht um moralische Schuld geht. Überspitzt formuliert heißt das, dem System ist es egal, ob der Ausgleich positiv oder negativ stattfindet. Anderen zugefügter Schaden wird häufig durch neuen Schaden aufgewogen. Das nützt natürlich niemandem, aber so funktioniert es in zwischenmenschlichen Systemen, solange diese Prozesse unbewusst »unterirdisch« ablaufen.

Wer sein Problem los ist muss zeigen, was er kann

Haben Sie im Moment drängende Fragen, für die Sie keine Lösung finden?

- Gibt es Abteilungen, die irgendwie noch nie miteinander „konnten" egal welche Mitarbeiter in diesen Abteilungen waren?
- Gibt es hohe Fluktuationen oder Krankheitsstände, die Sie sich nicht erklären können?
- Gibt es starke Umsatzrückgänge nach dem Weggang von Mitarbeitern oder Führungskräften, die sich logisch nicht erklären lassen?
- Funktioniert eine Nachfolgerregelung nicht, wie Sie es gedacht haben?
- Werden Ihre digitalen Prozesse im Unternehmen „torpediert" und Sie brauchen viel Kraft und Energie, um sie zu verteidigen?
- Wollen Sie eine neue Führungskraft einstellen und wissen nicht, ob sie ins Team passen wird?
- Wollen Sie eine neue Filiale kaufen oder schließen und die Auswirkungen auf den Rest des Unternehmens gerne wissen?



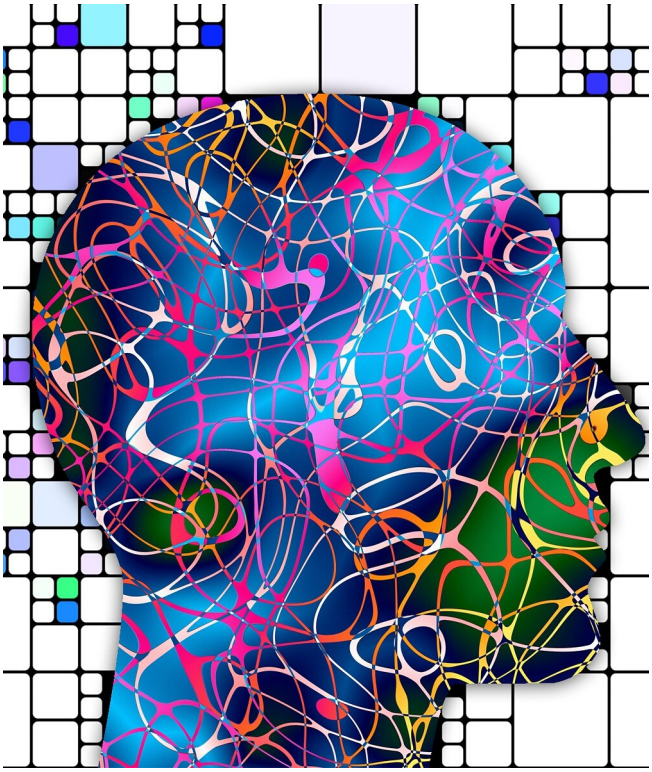
Wie funktionieren Aufstellungen

Wir fühlen mit - ob wir wollen oder nicht

Kennen Sie das? Es schlägt sich jemand mit dem Hammer auf den Daumen und wir fühlen automatisch den Schmerz.

In zwischenmenschlichen Systemen gibt es eine Art unsichtbares Informationsfeld. Und dieses Informationsfeld machen wir uns zu nutze.

Und wie im Internet müssen wir uns einwählen, damit wir an die Informationen kommen.



Um dieses Informationsfeld sichtbar zu machen brauchen wir die rechte Gehirnhälfte, die für unsere Emotionen zuständig ist. Hier sind die unbewussten Bilder gespeichert.

Diese unbewussten Bilder bringen wir mit der Aufstellung nach außen. Und das Schöne daran ist, dass wir nichts lernen müssen. Wir können diese Bilder lesen. Und kommen so in einer ungeheuren Geschwindigkeit an den Kern des Problems. Es ist sozusagen nur einen Mausklick entfernt.

Dieses Verfahren eröffnet ganz neue Zugänge. Erste wissenschaftliche Forschungen bestätigen die positiven Auswirkungen, die Unternehmen mit dieser Vorgehensweise hatten.

“

Auf jede Aktion im System erfolgt eine Reaktion

Dann lassen Sie uns gemeinsam Ihr Informationssystem nach außen bringen, damit Sie sehen können, was den Erfolg behindert oder blockiert.

Pia Dorfner
Hauptstraße 37
82380 Peißenberg

T 0049 172 815 76 23
pia.dorfner@dorfner-consulting.de

www.dorfner-consulting.de
www.up2step.de

PD CONSULTING.
Unternehmensberatung

Erfolg ist was er-folgt und buchstabiert sich TUN