

Ulrike Strelec

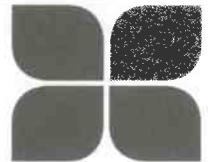
Erfolg oder
Misserfolg?
Systemische
Wirkprinzipien

Moderation

Eva Böhm

Dienstag /21.04.2009/19,00 Uhr

WERKSTATT FÜR
UNTERNEHMENS
ENTWICKLUNG
mag. ulrike strelec



Ob man sie kennt oder nicht: systemische Prinzipien wirken nicht nur in der Familie. Auch Firmen und Organisationen funktionieren danach.

Die Grundprinzipien von Zugehörigkeit und Ausschluss, Leistung und Entlohnung sowie Über- und Unterordnung wirken nicht zuletzt bei Fusionen, Aufnahmen und Kündigungen. Was gilt es zu beachten, wenn der jüngere Mitarbeiter zum Chef wird? Wenn die Senior-Chefin ausscheidet und statt ihr die Schwiegertochter einsteigt, aber nur manchmal und ein wenig?

Solange beispielsweise ein Anstellungsverhältnis vorliegt, ist das Prinzip Zugehörigkeit relativ klar. Doch nicht zuletzt in Zeiten von flexiblen Arbeitsverhältnissen ist oft unsicher, wer "dazu gehört" und von wem somit welcher Beitrag zur Aufgabe erwartet werden kann. Auch Klarheit über Ausgleich von Geben und Nehmen, Aufgabenverteilung und Wissen um zeitliche oder hierarchische Ordnungen sind wesentliche Beiträge zum Erfolg eines Unternehmens. Starke Auswirkungen hat auch das Einnehmen, respektive Nichteinnehmen der Chefposition. Ein Chef, an dessen Sessel ständig gesägt wird, kann seine Mitarbeiter weder nach außen angemessen vertreten noch seine Ideen nach innen durchbringen.

All diese Erfahrungen sind theoretischer Hintergrund mit sehr praktischen Auswirkungen. Kompakt erlebbar werden sie in systemischen Organisationsaufstellungen. In Form einer "räumlichen Simulation" werden problem- bzw. lö-

sungsrelevante Elemente in einer Aufstellung sichtbar, die guten Auswirkungen spürbar gemacht. Die beteiligten Personen, Aufgaben, Entscheidungen, Einstellungen und Produkte werden durch Repräsentanten im Raum aufgestellt und liefern – durch angeleitete Interaktion der/des Aufstellungsleiters /In – in überraschend kurzer Zeit Ansätze für Handlungsalternativen, neue Einsichten, sowie Lösungsmöglichkeiten. Auf Grund der körperlichen Befindlichkeiten und Rückmeldungen von Repräsentanten, die die/der AnliegenbringerIn im Raum positioniert hat, führt die/der AufstellungsleiterIn durch hilfreiche Interventionen in ein Endbild. Es ist der Beginn für neues Verhalten, innere Einstellungen oder Entscheidungen. Aufgestellt werden Repräsentanten für Mitarbeiter, Teams, aber auch Projekte und Aufgaben. Auch innere Teams im Sinne widersprüchlicher Gefühle einer Person sind auf diese Weise zu einem guten Miteinander zu bewegen.

Anerkennung und Wertschätzung sind die höchste Motivation des Menschen – und können nicht nur zum wirtschaftlichen Erfolg, sondern viel mehr noch zu einem guten Miteinander auch im beruflichen Umfeld beitragen. Die Kenntnisse systemischer Wirkprinzipien und damit die Möglichkeit, sie zu beachten, bieten einen reichen Erfahrungsschatz.

Ulrike Strelec

Mag. Ulrike Strelec

Studium der Betriebswirtschaft (WU Wien), verheiratet, 2 Kinder
seit 2000 selbständige Unternehmensberaterin, Betriebswirtin (Wirtschaftsuniversität Wien), eingetragene Mediatorin (BMJ), Lebens- und Sozialberaterin sowie Aufstellungsleiterin

Aus- und Weiterbildungen in systemischer Organisationsentwicklung und Coaching, Organisationsaufstellungen, Wirtschaftsmediation und Gruppendynamik.
"Letztendlich werden wir durch jede Beziehung genährt. Mensch sein heißt, in Beziehung sein ... je mehr wir das anerkennen, umso mehr sind wir auch bereichert, weil jede Begegnung uns beschenkt und neue Erfahrungen bringt."
(Klaus Grochowiak)

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte www.strelec.org

