

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	5
<b>1 Werte in Führung .....</b>	<b>11</b>
<b>2 Die Systemischen Grundsätze im Unternehmensalltag .....</b>	<b>15</b>
2.1 Einführung .....	15
2.2 Wir stellen uns ehrlich den Tatsachen .....	19
Der Systemische Grundsatz in Aktion .....	20
2.3 Wir klären, wer dazu gehört .....	24
Der Systemische Grundsatz in Aktion .....	25
2.4 Wir schätzen Erfahrung durch langjährige Zugehörigkeit .....	29
Der Systemische Grundsatz in Aktion .....	30
2.5 Wir unterstützen neue Systemmitglieder oder Systemelemente .....	31
Der Systemische Grundsatz in Aktion .....	32
2.6 Wir leben Hierarchien klar und wertschätzend und würdigen höhere Leistungen .....	33
Der Systemische Grundsatz in Aktion .....	35
2.7 Wir fördern die Begabungen und die Fähigkeiten unserer MitarbeiterInnen .....	39
Der Systemische Grundsatz in Aktion .....	40
2.8 Wir engagieren uns für eine gute Balance zwischen Geben und Nehmen .....	41
Der Systemische Grundsatz in Aktion .....	43
<b>3 Was sind Systemische Strukturaufstellungen? .....</b>	<b>47</b>
3.1 Was ist repräsentierende Wahrnehmung? .....	49
3.2 Wissenschaftlicher Nachweis .....	50
<b>4 Das Wertedreieck als schützender Rahmen .....</b>	<b>53</b>
4.1 Einführung .....	53
4.2 Gebrauchsanweisung für das Wertedreieck .....	55
4.3 Die drei Qualitäten des Wertedreiecks im Detail .....	56
4.4 Die persönliche Eintrittspforte ins Wertedreieck .....	58
4.5 Ein Team, gut aufgehoben im Wertedreieck, ein Beispiel .....	60
4.6 Das Wertedreieck spart Konfliktkosten .....	63
4.7 Den Raum der Werte im Unternehmen nachhaltig etablieren .....	64
4.8 Den Raum der Werte im eigenen Inneren etablieren .....	67
<b>5 Sicheres Wachstum im Wertedreieck .....</b>	<b>73</b>
5.1 Einführung .....	73
5.2 Die Pionierphase .....	74

5.3	Die Differenzierungsphase .....	75
5.4	Die Integrationsphase .....	78
5.5	Die Assoziationsphase .....	80
<b>6</b>	<b>Sprache verbindet oder trennt – wertschätzende Kommunikation .....</b>	<b>83</b>
6.1	Einführung .....	83
6.2	Das Wertedreieck dient der psychologischen Sicherheit .....	84
6.3	Wer spricht wann mit wem? – Systemische Grundsätze in der Kommunikation .....	86
6.4	Kommunikation im Konfliktfall .....	88
6.5	Von der Sprache als Minenfeld zur gegückten Kommunikation .....	90
6.6	Wertschätzende Sprache ist »das Herz gesellschaftlicher Veränderung« .....	91
6.7	Die vier Schritte der wertschätzenden Kommunikation .....	92
6.7.1	Fallen für eine gegückte Kommunikation .....	95
6.7.2	Sprache braucht ein »Echtheitszertifikat« .....	95
6.8	Wir fördern mit wertschätzender Sprache unsere emotionale Kompetenz .....	96
6.9	Unser Gehirn braucht ein neues Programm .....	98
<b>7</b>	<b>Die Familie am Konferenztisch – Überzeugungssysteme und Glaubenssätze .....</b>	<b>101</b>
7.1	Einführung .....	101
7.2	Wie unsere Glaubenssätze entstanden sind .....	103
7.3	Glaubenssätze und ihre Wirkung .....	106
7.4	Glaubenssätze in Aktion .....	109
7.4.1	Lebensthema: Sicherheit und Vertrauen .....	110
7.4.2	Lebensthema: Versorgung, Abhängigkeit I .....	119
7.4.3	Lebensthema: Versorgung, Abhängigkeit II .....	121
7.4.4	Lebensthema: Freiheit .....	125
7.4.5	Lebensthema: Echtheit, Authentizität I .....	129
7.4.6	Lebensthema: Echtheit, Authentizität II .....	132
7.4.7	Lebensthema: Wert I .....	136
7.4.8	Lebensthema: Wert II .....	139
7.5	Unseren automatischen Reaktionen auf der Spur .....	143
7.6	Selbstbewusstsein, Selbstverantwortung und Selbstfürsorge .....	146
<b>8</b>	<b>Destruktive Konflikte sind teuer .....</b>	<b>149</b>
8.1	Einführung .....	149
8.2	Konfliktkostenkategorien .....	151
8.3	Ein Veränderungsprozess als Lernfeld .....	151
8.3.1	Der Veränderungsprozess im Wertedreieck .....	152
8.3.2	Die Einordnung des Veränderungsprozesses in die Systemischen Grundsätze ...	155

8.4	Die Konfliktkostenkategorien im Detail .....	159
8.4.1	Dimension Person .....	160
8.4.2	Dimension Team .....	160
8.4.3	Dimension Organisation .....	161
8.5	Konflikte können auch sinnvoll sein .....	165
<b>9</b>	<b>Von der Welt der Probleme in die Welt der Lösungen .....</b>	<b>167</b>
9.1	Einführung .....	168
9.2	Ein kleiner Leitfaden für lösungsfokussierte Gespräche .....	170
9.3	Die Arbeit mit Unterschieden .....	172
9.4	Die Qualität des Wunders ins Unternehmen einladen .....	172
9.5	Die Wunderfrage .....	174
9.6	Der Unterschied zwischen Ziel und Wunder .....	178
9.7	»Softversionen« für Unternehmen, die Lösungen lieben .....	179
<b>10</b>	<b>»Know-how« und »Know-why« sind Geschwister .....</b>	<b>181</b>
<b>11</b>	<b>Innehalten ist gut investierte Zeit .....</b>	<b>185</b>
<b>12</b>	<b>Wozu brauchen Führungskräfte Wissen über Hirnforschung? .....</b>	<b>191</b>
	Eine Verbeugung vor meinen Lehrerinnen und Lehrern .....	199
	Danke Euch allen .....	201
	Über die Autorin .....	203