

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1 Werte in Führung	11
2 Die Systemischen Grundsätze im Unternehmensalltag	15
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
3 Was sind Systemische Strukturaufstellungen?	47
3.1 Was ist repräsentierende Wahrnehmung?	49
3.2 Wissenschaftlicher Nachweis	50
4 Das Wertedreieck als schützender Rahmen	53
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
5 Sicheres Wachstum im Wertedreieck	73
5.1 Einführung	73
5.2 Die Pionierphase	74

5.3	Die Differenzierungsphase	75
5.4	Die Integrationsphase	78
5.5	Die Assoziationsphase	80
6	Sprache verbindet oder trennt – wertschätzende Kommunikation	83
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 geglückten 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 geglückte 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
7	Die Familie am Konferenztisch – Überzeugungssysteme und Glaubenssätze	101
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
8	Destruktive Konflikte sind teuer	149
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
9	Von der Welt der Probleme in die Welt der Lösungen	167
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
10	»Know-how« und »Know-why« sind Geschwister	181
11	Innehalten ist gut investierte Zeit	185
12	Wozu brauchen Führungskräfte Wissen über Hirnforschung?	191
	Eine Verbeugung vor meinen Lehrerinnen und Lehrern	199
	Danke Euch allen	201
	Über die Autorin	203