

„Coachen und Führen mit System“ - Dieter Bishop

Eingangsstatement

- Er hat gelernt, dass es einen Unzusammenhang zwischen Beweisen (z.B. in der Physik) und der Wirkung dessen, was passiert, wenn man sich auf etwas einlässt, gibt.
- In seiner Arbeit lässt er sich davon leiten: Hat es Wirkung?

Basis der Präsentation war das Buch Dieter Bishop's mit dem Titel „Coachen und Führen mit System“.



1.1. Anmerkungen zu den Ausführungen

- **Systemgesetzebene**

- Anerkennung muss beim Anderen ankommen
- Dabei ist entscheidend, dass der Anerkennung Gebende stark ist > Schwert+ und Herz+
- Beispiel:
 - Jemand soll Abteilungsleiter werden?
A ist 20 Jahre, B 4 Jahre dabei; B soll es aber werden
 - Entscheidend ist, zuerst mit A zu sprechen > Wertschätzung zeigen > aussprechen, was ist und Ausgleich schaffen
- Auflösung von Verletzungen
 - Wir brauchen den Verursacher
 - Er muss stark genug sein, um das Leid zu sehen und die Wut, die in der Verletzung steckt, nehmen zu können
 - Frage zu ersten Auslösung > wann war es noch gut?

- **Systemogramm**

- Wie stehen die Einzelnen zueinander?
- Welche Verletzungen gibt es zwischen ihnen?

- **Entschuldigung**

- Vergeben, verzeihen läuft häufig auf der Sach- oder Kopfebene > entscheidend ist jedoch das Gefühl
- Bild: wenn jemand 100 € stiehlt und dann um Entschuldigung bittet, erlaube ich, dass der Dieb das Geld behält
- Es tut mir leid i.S. von ich sehe dein Leid > das war nicht meine Absicht > ich muss das Leid sehen, damit es Wirkung hat

- **Ahnen**

- ++Lebensenergie bekommt jeder von den Vorfahren
- Die Kraft der Ahnen sind wichtig, wenn es sich um Themen handelt, die bereits bei oder vor der Geburt existent waren

- **Ebenen der Veränderung**

Dieter's Visions-Sicht: Was will ich der Menschheit zurückgeben?

- Was ist mir wichtig? z.B. Frieden auf Erden > muss nicht erreichbar sein
- Mission ist runter gebrochen auf mich > was kann ich tun, damit ich meine Werte, die ich lebe, ins Leben bringen kann
- Das braucht Energie > z.B. bei der Strategieentwicklung ist es wichtig, dass die Vision/Mission klar ist und dies setzt wiederum voraus, dass die Zugehörigkeit klar ist

- **Ökologie (Systemcheck)**

- Was ist das Gute am Alten? > Thema: Gewicht abnehmen

- Fühle mich wohl, Kleidung passt noch > es geht um das Gefühl der Versöhnung mit dem Alten
- Welche negativen Konsequenzen können auftreten? > Risiken/Nachteile
 - Neue Kleidung, Haut passt nicht mehr > werde ich noch wahrgenommen > was sagt mein Partner dazu > werde ich dann noch gemocht
 - Was muss getan/verändert/gelernt werden, damit diese negativen Konsequenzen nicht auftreten?
- **Neues System vor altem System**
 - Vergleich: Hänsel und Gretel-Effekt
 - Großeltern, Eltern und 2 Kinder > Hungersnot > Großeltern gehen in den Wald, aber nur wenn die darüber liegenden Systemgesetze gelebt werden
- **Zugehörigkeit und Nachfolge**
 - Wenn der Inhaber eines Unternehmens noch da ist, kann man es leichter ansprechen
 - Die Grenze der Einhaltung der Systemgesetze ist, wenn ein Unternehmen eine AG wird; dann verkauft das Unternehmen oft seine Seele > dann wird alles schwieriger
 - Welche Hebel habe ich für Veränderungen?
 - Fehlende Anerkennung kann ich nie ausreichend ausgeglichen werden
- **Systemik**
 - Übung Dreieckspiel
 - Haufen und System > woran kann ich die Veränderung erkennen?
 - Materialistischer Haufendenker > Zahlen, Fakten
 - Die den Menschen beachten, sehen das System als Ganzes

Arbeitsgruppen-Präsentationen

Verbundenheit umsetzen¹

- Thema wurde verbunden mit „Elemente der Strategieentwicklung“
- Diskussion zur Tragenden Idee: was ist die tragende Idee des Strategie-Netzwerkes?
 - Mehr als nur sich über Controllingthemen auseinanderzusetzen
 - Community of practise > andere Perspektiven erleben
 - Voneinander lernen
 - Gemeinsame Gespräche und Zusammenarbeiten einschl. des Persönlichen führt zu einem Zusammengehörigkeitsgefühl
 - Es gibt mehr als nur Wissensaustausch
 - Abgrenzung zur Vision > sie ist ein Bild > Weg vom Bild zum Ziel = Mission

¹ Präsentation anbei - s. 3.7 einschl. Gegenüberstellung der 12 Niels Pfläging-Gesetze

Innovationsmanagement²

- Verbunden mit neuem Thema:
„Time to market in Innovationsprozessen und Prüfmechanismen“
- Wichtig ist die Abgrenzung von Invention (Entwicklungsphase) und Innovation (Marktumsetzungsphase)
- Innovation muss in den Nutzen der Menschen übergehen
- Ist die Beratung für Unternehmen, sie vom Alpha zum Beta-Unternehmen zu entwickeln, eine Innovation? > ja, auch Kulturinnovationen sind Innovationen
- Invention > zum Beobachten gehört auch die Entdeckung durch Zufall
- Es braucht Entschleunigung, um beobachten zu können
- Spinnen bedeutet, etwas ziel- und zweckfrei zu machen

Fallbeispiele zu Beta-Codex-Unternehmen

- Versuch zu hinterfragen, wie weit Unternehmen, die Niels Pfläging als Beta-Unternehmen bezeichnet, tatsächlich in dieser Frage sind
- Toyota > hauptsächliche Info-Quelle ein Buch
 - Jeffrey Liker: The Toyota-Way > wie funktioniert die DNA von Toyota?
 - Long term philosophy
 - Richtige Prozesse generiert die richtigen Ergebnisse
 - Entwickle sowohl deine Mitarbeiter als auch die Partner
 - Konzentriere dich darauf, die Kernthemen zu bearbeiten
 - Die Entwicklung von Toyota hat bewiesen, dass man damit nach vorne kommt
 - Statement Liker: man muss die Prinzipien sehr genau verfolgen!
- IKEA > Infos via homepage
 - Sehr viel Eigenwerbung > wie viele Frauen beschäftigt, Ausgaben für Training etc.
 - Aber auch viel Kritisches, Mitarbeiter streiken für mehr Gehalt
- Egon Zehnder > ohne Infos
- Google > ohne Infos
- Semco > gute Homepage mit Darstellung der 10 principles...
- Trisa > ohne Infos
- Dell > ohne Infos
- **Zusammenfassung**
 - Es konnte nicht der Beweis geführt werden, dass es sich bei den genannten Unternehmen um Beta-Unternehmen handelt.
 - Niels Pflägings Ansatz bleibt bislang somit eine Invention.
 - Das Umschalten von Alpha auf Beta geht nicht, in dem ein Hebel umgelegt wird. Vielmehr ist dies ein Thema einer Organisationsentwicklung, die umfänglich angesetzt werden muss.

² Präsentation anbei - s. 3.7