

Veritas + Honore + Consecutio

Ehrlichkeit, Wertschätzung und Konsequenz für ein lebendiges System in einer professionellen Organisation

Ein Beitrag von Dr. Angelika Filius + Christian Harting

Die Zeiten werden anspruchsvoller. Vielleicht nicht im materiellen, aber auf jeden Fall im emotionalen Sinn. Depression, Adipositas, Burn- und Boreout sind auf dem Vormarsch wie nie zuvor. Die Wartezimmer der Psychologen und Lebensberater sind voll. Trotzdem wird immer mehr Leistung verlangt, auch - oder vielleicht vor allem - in professionellen Organisationen. Wie damit umgehen? Kann ein anspruchsvoller Job Lebensfreude geben und Erfüllung verschaffen? Wir glauben, es geht – wenn wir uns dessen bewusst werden, was die wirkliche Leistungsfähigkeit von Organisationen und individuellen Persönlichkeiten ausmacht.

Wir sind derzeit viel in der Branche des Facility Management unterwegs, oft belächelt man die Menschen als „diplomierter Hausmeister“ – dabei gibt es immer mehr und größer werdende Projekte mit z.T. einigen hundert Millionen Euro Jahresbudget, gerne auch im internationalen Kontext. Die Branche boomt, jedenfalls nach außen hin. Im Gespräch rücken die handelnden und verantwortlichen Personen das Thema jedoch schnell in ein anderes Licht: Viele haben mindestens einen „Halb-Tags-Job“ (24h : 2 = 12 h/Tag), gerne auch mal 6 Tage die Woche (jede Woche!). Dafür ist der Umgang im täglichen Miteinander auch nicht mehr wie früher, für vertrautes Intimes bleibt einfach keine Zeit. Rechnet man dazu die Entlohnung dividiert durch die geleisteten Stunden, haben viele wirklich den Stundensatz eines Hausmeisters - kein Ende in Sicht.

WAS JEDE(R) SCHÄTZT

Fragt man Menschen, was sie gerne für sich in Anspruch nehmen würden, dann sind es die

beiden Punkte Wahrhaftigkeit und Wertschätzung.

Jede(r) möchte, dass man ihm / ihr wertschätzend entgegenkommt und das auch noch ehrlich bzw. wahrhaftig meint. Die Praxis (fast überall zu finden) sieht jedoch anders aus: Wir kümmern uns oft nicht mehr wirklich umeinander. Vielleicht, weil die Zeit es nicht zulässt. Vielleicht, weil wir selbst so bedürftig sind, dass wir keine Energie mehr für andere haben. Vielleicht, weil wir uns zwar anstrengen, aber den Lohn dessen nicht einstreichen können. Vielleicht, weil die Vorgesetzten so schwierig sind. Viele mögliche Gründe.

„Wir müssen uns verändern!“ rufen die Zukunfts-Propheten. Doch wohin? Wird die veränderte Zukunft auch eine bessere?

DAS BAROMETER DES ERFOLGS

Offensichtlich gibt es grundlegende Muster, die bestimmen, ob eine Organisation erfolgreich ist oder ob es (interne) Kämpfe



Dr. Angelika Filius
Trainerin für Ehrlichkeit, Fehlerfreundlichkeit, psychische Gesundheit und Kommunikation

gibt. Viele Führungspersonen fühlen, dass sie anders und wirkungsvoller agieren müssen, wenn sie die Probleme in ihrer Organisation lösen wollen. Bis diese Personen die zugrunde liegenden Gründe für die Probleme angehen, werden diese weiterhin das tägliche Leben diktieren.

Führungskräfte müssen Probleme in ihrer Organisation in dieser zugrunde liegende Dynamik finden, wenn sie Stress und Frustration vermeiden wollen. Strategie und effektive Prozesse sind oft im Mittelpunkt für die Entwicklung einer Organisation. Es gibt keinen Zweifel daran,

dass beide wichtig sind um zu gedeihen. Jedoch, Strategie und Prozesse sind schnell auf Sand gebaut, wenn das Team nicht in der Lage ist, effektiv an der Umsetzung zu arbeiten.

Der Grundstein für ein erfolgreiches Geschäft liegt in der Qualität des Teams. Im Gegensatz zur landläufigen Wahrnehmung ist jedoch die Qualität eines Teams nicht bestimmt durch seine Fähigkeiten und Erfahrungen. Den Erfolg bestimmt eine tiefere, persönliche Ebene: Das EMOTIONALE SYSTEM.

I.d.R. finden wir unterhalb der direkt wahrnehmbaren Oberfläche unterschwellig („unter den Teppich gekehrt“) emotional ungeklärte Zustände, die nicht bearbeitet werden. Zumeist führt das zu dauerhaften Problemen, nicht zufriedenstellenden Ergebnissen sowie Stress und Konflikten.

DIE WURZEL JEDES HARTNÄCKIGEN PROBLEMS

Das EMOTIONALE SYSTEM ist die Wurzel eines jeden hartnäckigen Problems. Egal, ob die Organisation Schwierigkeiten hat mit Finanzen, mit Fragen interner Teams oder stagnierenden Einnahmen; jedes dieser Probleme kann direkt in eine Störung im EMOTIONALEN SYSTEM des Unternehmens übersetzt werden. Kurz gesagt: In den Bereichen, in denen das EMOTIONALE SYSTEM funktionsfähig ist, erfährt das Unternehmen einen Fluss von Energie und Ressourcen; in den Bereichen, in denen das EMOTIONALE SYSTEM dysfunktional

ist, erfährt es Probleme und Widerstand.

Da die meisten Auswirkungen des emotionalen Systems auf eine Organisation schwer zu erkennen sind, schenken Führungspersonen ihnen nicht viel Aufmerksamkeit. Dies ist jedoch wie beim Fahren eines Autos mit einer Reifenpanne: Es ist nur eine Frage der Zeit, wann Probleme entstehen und bis dahin muss eine konstante Kraft das Auto weiter geradeaus halten. Wenn wir nicht auf das EMOTIONALE SYSTEM unseres Unternehmens aufpassen, wird die Fähigkeit des Teams bei der Umsetzung der Strategie stark beeinflusst. Die Wahrscheinlichkeit, dass man herausfordernde Probleme bekommt, ist hoch. Auch sind die wirklichen Probleme oft im toten Winkel der Führungskräfte und widerstehen damit einer Auflösung.

NOTWENDIG: EINE SICHERE UMGEBUNG

Sich ganz zu zeigen, fühlt sich aufregend an – und verletzlich. Wir brauchen eine entsprechende Umgebung, damit wir uns sicher fühlen.

Alle spirituellen Traditionen und Weisheitslehrer sprechen davon, dass wir aus zwei Haltungen heraus leben können: aus Angst und Trennung oder aus Liebe und Ganzheit. Diese Traditionen sind der Ansicht, dass es unsere tiefste Sehnsucht in diesem Leben ist, die Angst zu überwinden und die Einheit hinter allem zu erkennen, um in uns und in unserer Beziehung zur Welt zur Ganzheit zu gelangen.



Christian Harting
Trainer für Facility Manager +
B2B-Verkäufer mit dem Buch
„Spielerisch leicht Verkaufen“

Warum ist es dann so schwer, Ganzheit zu finden, und so leicht, in die Trennung zu fallen? Sich ganz zu zeigen, fühlt sich riskant an. Wir zeigen unser Selbst, sodass es alle sehen können, und setzen diesen kostbarsten Teil von uns möglicherweise Kritik, Spott oder Ablehnung aus. Organisationen, denen Ganzheit zu einem Anliegen geworden ist, haben erkannt, dass die wichtigste Voraussetzung dafür eine sichere Umgebung ist – eine Umgebung, in der wir uns sicher genug fühlen, um mit anderen unsere tiefsten Gaben, Zweifel und Sehnsüchte zu teilen.

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Wir warten oft darauf, dass unsere Vorgesetzten sich und die Organisation im Positiven verändern – sich selbst empfinden die meisten als nicht genügend handlungsfähig. Das scheint ein Trugschluss: Wenn jede(r) darauf wartet, dass der/die andere etwas tut, kann man wahrscheinlich lange warten. Wenn wir lernen würden, unsere ganz

persönliche Umgebung zu unserem Wohl zu gestalten, kann jede(r) einen kraftvollen Beitrag leisten – sei es, durch eine helfende Hand dem anderen gegenüber oder durch eine andere Einstellung zu sich selbst.

Obwohl es anfangs etwas anstrengend erscheinen mag, lohnt es sich, selbständig voran zu gehen und das zu machen, was man selbst haben möchte: Anderen Wertschätzung und Wahrhaftigkeit entgegen zu bringen. Jede(r) weiß, dass irgendjemand den Anfang machen muss. Warum also warten, warum nicht ICH? Wenn die Umgebung sicher ist, scheint das einfach. Wenn nicht, braucht es dazu manchmal Mut und vor allem die Konsequenz, konsequent mit einer Idee umzugehen, die glaubhaft und lohnenswert ist.

DER MESSIAS IST EINER VON UNS.

Es gibt eine wunderbare Geschichte, die den Geist wiedergibt, den wir uns für jede Gemeinschaft wünschen, sei es in beruflichen oder privaten Zusammenhängen: In einer sterbenden

klösterlichen Gemeinschaft, aus der der Geist gewichen war, besuchte der Abt einen in der Nähe meditierenden Einsiedler und fragte ihn nach einem Hinweis, wie er den Orden retten könne. Dieser antwortete mit einem einzigen Satz: „Der Messias ist einer von euch.“ Als die alten Mönche diesen Satz hörten, grübelten sie über jeden Einzelnen von ihnen und schauten, ob es nicht irgendeine Bestätigung für diese Aussage gäbe. Und während sie grübelten, begannen sie, sich außerordentlich respektvoll, ehrlich und wertschätzend zu behandeln wegen der Möglichkeit, dass einer von ihnen der Messias sein könnte. Und wegen der Möglichkeit, dass jeder Mönch selbst der Messias sein könnte, behandelten sie sich selbst auch mit außerordentlichem Respekt.

Nach und nach verbreitete sich eine seltsam anziehende und unwiderstehliche Atmosphäre um diesen Orden und immer mehr Menschen suchten seine Nähe - erst als Besucher und später auch als Mönche. Innerhalb von ein paar Jahren wurde das Kloster wieder zu einem blühenden Orden und dank des

„Geschenks des Einsiedlers“ zu einem vibrierenden Zentrum des Lichts, der Spiritualität und der Freude (Quelle unbekannt).

WAS DIE MÖNCHE KÖNNEN ...

... können wir auch: Uns gegenseitig mit Respekt, Wertschätzung und Achtsamkeit begegnen. Und wenn dazu noch mehrere, vielleicht sogar jede(r) den ersten Schritt tut, kann daraus ein wunderbares und kraftvolles Ergebnis werden.

Also los:

Packen wir's gemeinsam an.

Ecclesia als wirkungsvolle Gemeinschaft für jede(n). Dafür stehen wir, die beiden Autoren, mit jeder Faser unseres Herzens, wenn wir Veränderungsprozesse in Unternehmen begleiten.

Dr. Angelika Filius
www.angelika-filius.de

Christian Harting
www.facility-excellence.de