

## BEITRAGSSERIE „WANDEL BRINGT DEN UMSATZ UND DIE RENDITE VON MORGEN“

### BEITRAG 6: „DIE HALTUNG MACHT'S!“



Die Haltung  
macht's.

#### **Warum ist es so schwierig, etwas zu verändern. Ob als Unternehmen oder als Person. Sie kennen das wahrscheinlich auch.**

Auf der Sachebene, vom Verstand her bzw. aus der Sicht der Logik und der Funktionalität, liegt es oft auf der Hand, was zu tun ist oder wie es gehen sollte. Trotzdem erreichen wir es nicht so wie es gewünscht oder benötigt wird.

Ein Unternehmen benötigt beispielsweise mehr Umsatz, Innovationen oder Flexibilität. Die Umsetzung will nicht so recht gelingen. Es gibt dafür eine Reihe von möglichen Ursachen. Auf der Sachebene beispielsweise in der Organisation, Führung oder Kultur. Aber eine Ebene tiefer liegen aber die wahren Hindernisse und Bremsen. Es sind unsere Haltungen, d.h. unsere gewohnten Sichtweisen, Einstellungen und Glaubenssätze, die uns limitieren und nichts Anderes an Organisation, Führung und Kultur zulassen können und wollen.

Als Führungskraft/Mitarbeiter/Privatperson kann ich mich emotional betroffen fühlen von den Umständen in meinem Umfeld oder auch von den Eigenarten des/der Anderen. „Die Umstände sind schuld“ oder der/die Andere(n) sind „falsch“ mit ihrer Sicht oder ihrem Verhalten. So denke und fühle ich, meist versteckt. Eine Ebene tiefer, unterhalb der Sachebene, werde ich dabei berührt und getroffen in meinen Haltungen, d.h. meinen gewohnten Sichtweisen, Einstellungen und Glaubenssätzen. Denn diese sind meine Wirklichkeit. Abweichungen davon „ärgern“ mich und lassen das Andere als „Falsch“ erscheinen.

## Seite 2

Allen Beispielen ist gemeinsam: Der Bedarf auf Veränderung stößt auf unsere bisher gewohnten Sichtweisen, Einstellungen und Glaubenssätze. Die Veränderung passt nicht in unser bisheriges Bild. Sie ist uns fremd und wir lehnen sie, unbewusst oder bewusst, ab. Die Reaktionsmuster der Ablehnung fallen ganz unterschiedlich aus. Je nach Persönlichkeitstypus. Ob mit „vermeintlich“ guten Sachargumenten oder einfach mit emotionalen Abwehrreaktionen. Wir fühlen uns dabei im Recht; der Veränderungsbedarf wird offen oder versteckt abgelehnt.

Was passiert hier eigentlich?

Unsere Haltungen, d.h. unsere gewohnten Sichtweisen, Einstellungen und Glaubenssätze, laufen bei allem mit, was wir tun. Stets unbewusst im Hintergrund. Sie bestimmen unser Denken, Fühlen und Handeln. Sie sind unsere Wirklichkeit. Daraus leiten wir für uns ab, was wir für richtig oder falsch empfinden bzw. was gut oder schlecht ist.

Als Unternehmen und als Personen sind wir gefesselt durch unsere Haltungen. Es gilt bewusst zu machen, dass unsere Wirklichkeiten nur subjektiv sein können. Wir sind geneigt zu meinen, dass wir objektiv recht haben und die Gefahr ist groß, andere Sichtweisen und Perspektiven auf das Gleiche als falsch oder als nicht richtig einzustufen.

Wenn ich um das Subjektive meiner Haltungen und meiner Wirklichkeit weiß, dann kann ich mich ein Stück zurücknehmen. Demütig sein. Mich öffnen. Persönlich für Neues, Lernen, Weiterentwicklung und Wandelung. Im Zwischenmenschlichen für Achtung und Respekt gegenüber anderen Sichtweisen und Blickwinkeln sowie für ein konstruktives und kooperatives Miteinander.

Es lohnt sich darüber nachzudenken. Welche Haltungen bestimmen unser Unternehmen und limitieren uns. Welche Haltungen bestimmen mich als Person. Geben uns eine Spur. Engen uns aber auch gleichzeitig ein.

Insbesondere sind Geschäftsführer gefordert. Denn sie prägen mit ihren Haltungen nicht nur sich persönlich, sondern auch die Haltungen in ihren Unternehmen. Durch ihre Haltungen können sie ihr Unternehmen in der Entfaltung für Neues öffnen oder einengen. Der Anspruch an sie ist, Vorbild zu sein. Vorbild in ihrer Persönlichkeit und ihrem Menschsein. Damit auch in ihren Haltungen.

## Seite 3

Grundsätzlich gilt: Neues, d.h. Entwicklungen und Veränderungen auf der Sachebene, werden (erst) möglich durch Öffnung in den Haltungen der Beteiligten.

Es lohnt sich, reifer zu werden. Als Organisation und als Person.

Bernd Pirl  
GF – Consultant

P.S.: Falls Ihnen der Artikel gefällt, klicken Sie auf „Gefällt mir“ oder „Teilen“, um ihn auch anderen Interessierten aus Ihrem Netzwerk zugänglich zu machen.

Weitere Beiträge von mir finden Sie auf meiner Homepage unter:

<http://www.pirl-consulting.de/index.php/beitraege.html>

Ich freue mich über Ihre Kommentare und über den Besuch auf meiner Homepage.

Vielen Dank!

## Seite 4

### VITA BERND PIRL:

- >> Diplom-Kaufmann, Jahrgang 1957
- >> Berater mit Geschäftsführungserfahrung
- >> 1981 bis 2000:  
Kaufmännische Laufbahn in der mittelständischen Industrie,
- >> Entwicklung vom Assistenten bis zum Kaufmännischen Geschäftsführer
- >> seit 2001:  
Bernd Pirl Consulting für Unternehmensführung und -entwicklung

### MEINE BERATUNGSPHILOSOPHIE

- >> Leistungsfähiger werden in Organisation, Management, Führung und Kultur des Unternehmens, um eine bessere Leistung im Unternehmen zu ermöglichen!
- >> Mit höherer Leistungsfähigkeit eine bessere Leistung ermöglichen!
- >> Wie im Sport:  
Durch Training leistungsfähiger werden, um im Spiel / Wettkampf bessere Leistung bringen zu können!

### MEIN BERATUNGSANSATZ

- >> Respekt, Wertschätzung und Konstruktivität
- >> Ich fühle mich gleichermaßen der Leistung und den Menschen in Unternehmen verpflichtet!
- >> Ich arbeite integrativ auf der Sachebene, an den zwischenmenschlichen Beziehungen und an den Haltungen in Unternehmen!
- >> Mein Vorgehen ist lösungs- und lernorientiert!

---

Pirl Consulting  
Karl-Fanz-Straße 8  
77815 Bühl

Telefon: +49 (0) 7223 - 97 17 98  
Telefax: +49 (0) 7223 - 97 17 99  
Mobil: +49 (0) 171 8000 324

info@pirl-consulting.de  
www.pirl-consulting.de