



Heribert Döring-Meijer Systemische Beratungspraxis CLARO 76133 Karlsruhe Kaiserstrasse 50

Tel.: 0721 6184143 info@claro-vita.net www.claro-vita.net

Unternehmensseele / Traumata in Unternehmen

Es ist aus der „Mode“ gekommen das Führungskräfte sich auch ihre Würdigung im Unternehmen „ver-dienen“ müssen. Leitung erhöht normalerweise nicht nur den Einsatz, den „Ver-Dienst“ und die Verantwortung sondern auch die Bindung im Unternehmen – sowohl nach oben wie auch nach unten! In einer solchermaßen gleichzeitigen Haltung von Mitarbeitern und Führung wird deutlich, dass die damit verbundene Machtausübung nicht nur sehr persönliche Züge von eigenem dissoziiertem Traumatras tragen kann, sondern auch und gerade deswegen, mit einer entsprechenden unternehmensgültigen Ethik und Moral verbunden sein muss. Es ist daher nach Bankenpleiten, Managergier, Aktienkurseinbrüchen, Wirtschaftskrise und Mitarbeiterbespitzelung etc. von besonderer Bedeutung, dass Führungskräfte sich Ihrer Verantwortung im Gesamtkontext „Unternehmen“ wieder bewusst werden und damit einhergehendes Vertrauen wieder neu „ver-dienen“

Im Besonderen haben gerade Familien-, und Traditionsunternehmen genau wie Menschen eine „Seele“. Da ein Unternehmen - sich in der Regel - aus Menschen repräsentiert, können wir hier durchaus von einer „Unternehmensseele“ sprechen. In einer Familie sprechen wir auch von einer „Sippen- bzw. Familienseele“!

Wenn diese Seele verletzt wird, gehen wesentliche Elemente, Werte des Unternehmens verloren. Das Unternehmen verliert seine Lebendigkeit, seine Attraktivität, es treten Schwierigkeiten und Störungen auf.

Solche Traumatisierungen entstehen auch, wenn Mitarbeitern schweres Unrecht geschieht.

Ein Beispiel:

Der Geschäftsführer und Gründer eines Unternehmens das von einem Konzern übernommen wurde, ist von einem neu eingesetzten Nachfolger hinaus gemobbt worden - obwohl er in dem von ihm gegründeten Betrieb hätte weiterarbeiten können. Zwei Monate später starb dieser Geschäftsführer an plötzlichem Herzversagen. Danach verließen im Laufe von sechs Monaten etwa 20% der Mitarbeiter das Unternehmen. Wie häufig waren es gerade die Leistungsträger des Unternehmens - die von sich aus kündigten. Danach war das Unternehmen nicht mehr existenzfähig und wurde aufgelöst.

Traumatisierungen und damit verbundene Auswirkungen entstehen aber auch bei Weitergabe, Verkauf und Fusionen, wenn das Alte „nicht gewürdigt“ - seinen guten Platz verliert und abgelöst wird, alte Rechte einfach aufgehoben werden. Siehe auch Beispiel Post < >Telekom.

Ein weiteres Beispiel:

Bei einer Fusion von mehreren Traditionsunternehmen wird die alte Identität (Firmenname, Logo, etc.) durch Beschlüsse und Neuordnung ausgelöscht. Die Mitarbeiter identifizieren sich nicht mit dem neuen Unternehmen, verschweigen ihre Zugehörigkeit im Bekanntenkreis und betreiben offensichtlich auch Sabotage – siehe auch Karstadt / Hertie und viele ehemals ostdeutsche Unternehmen.

Eine Reihe von Traumatisierungen von/in Unternehmen sind im zweiten Weltkrieg auch durch Zwangsarbeit entstanden. Unternehmen haben „Schuld“ auf sich geladen und es mussten und müssen „alte Schulden“ an die Opfer zurückgezahlt werden! Die heutige Generation, die unmittelbar mit diesen Ereignissen nichts zu tun hatte, trägt diese Altlasten – so wie die Übernahme von damit verbundener Schuld.

In einer systemischen Beratung - unter Zuhilfenahme von Systemaufstellungen oder einem Strategiebrett - lässt sich der Kontext erhellen und verdeutlichen, wie solche Themen / Fragen gelöst werden können. Es lässt sich sehr gut die „Seele“ des Unternehmens aufstellen und überprüfen, - wie ihr (der Seele des Unternehmens) und somit letztlich den Mitarbeitern und der Leitung des Unternehmens > Gerechtigkeit wiederfahren kann.

Wenn das „Alte“ gewürdigt wird / ist – kann das „Neue“ gut wachsen

Heribert Döring-Meijer

(Sommer 2008)