

| Inhalt | Seite |
|-------------------------------|--------|
| * Aufstellungen, Buch | 1/11 |
| * Vorschau | 3 |
| * Nachhaltige Fonds | 2-6 |
| * Update | 6/7/10 |
| * Indices nx-25 / PPVX | 7 |
| * Öko-Depot, Dispositionen | 8/9 |
| * Medienspiegel, Impressum | 10/11 |

Nr. 624/17
 27. Jahrgang, Nr. 13
 Montag, 10. Juli 2017

Land Unternehmen/Fonds

| | |
|-----|--|
| NL | Accell Group NV |
| J | Benesse Holdings |
| L | D&R Globalance Zukunftbeweger Aktien |
| USA | EnerNoc |
| L | Fidelity FIRST ESG All Country |
| D | Hamburger Nachhaltigkeitsfonds – Best in Progress |
| D | Janosch film & medien AG |
| A | KCM SRI Bond Select |
| A | Kommunalkredit AG |
| D | Lignum Edelholz Anlagen GmbH |
| USA | Schnitzer Steel Industries |
| USA | Tesla |
| D | UmweltBank AG |
| D | Volksbank Bielefeld- Gütersloh NachhaltigkeitsInvest |

P.b.b. Nr. 356260W93E
 Verlagspostamt A-1130 Wien

ÖKO

INVEST

INVESTMENT MIT VERANTWORTUNG & ERFOLG.

Liebe Leserinnen und Leser,

vielleicht haben Sie schon einmal an einer „**Familienaufstellung**“ teilgenommen, die sich als Methode für Konfliktlösungen oder Klärungen etabliert hat, meist unter der Anleitung psychotherapeutisch ausgebildeter Leiter(innen). Davon abgeleitet haben sich inzwischen auch **Aufstellungen** von **Organisationen** etabliert, z.B. im Bereich der Personalentwicklung von Unternehmen. Aber auch in Spezialfeldern wie Marketing, Projektmanagement und Change-Prozessen kommen Aufstellungen häufiger zum Einsatz. Die Methodik der Aufstellung wird immer gefragter, je schneller, komplexer und vernetzter die Arbeitswelt wird. Systemkrisen sind individuell meist nicht lösbar. Die gruppendynamische Nachbildung von Systemen ist aus meiner Sicht die schnellste und kostengünstigste Form der IST-Analyse in der **Unternehmensberatung**, bei der oft neue Lösungsansätze sichtbar werden.

Unternehmen stellen ein komplexes System dar: Unternehmer, Abteilungsleiter, Kollegen, Kooperationspartner, Netzwerke, Produkte, Kunden, Kapital – all diese Faktoren sind miteinander verbunden und tragen zum Gesamterfolg bei. Systemisch führen bedeutet, dass Unternehmer, Führungskräfte und Berater ein **Bewusstsein für komplexe Zusammenhänge** entwickeln und Methoden beherrschen, um neue individuelle Lösungen in der Praxis umzusetzen. Die Hauptprobleme werden in internationalen Langzeitstudien ganz klar aufgezeigt: in Veränderungsprozessen (z.B. durch Fusionen, Umstrukturierung, Innovation) werden die angestrebten Ziele immer häufiger nicht erreicht. Die Belastung für Manager und Mitarbeiter nimmt zu; trotz Zeit-, Stress-, Gesundheits-, und Kommunikationsmanagement war der Begriff „Burnout“ noch nie so aktuell.

Wenn Unternehmen mit Seminaren, Coachings und Gesprächen keinen Erfolg erzielen, ist die Ursache oft, dass systemische Dynamiken im Hintergrund wirken, die wie Sand im Getriebe Abläufe und Kommunikation negativ beeinflussen. Wird diese Ebene miteinbezogen, sind andere und vielfältigere Lösungen möglich. Typische Herausforderungen dabei können sein: Klarheit bei strategischen Neuausrichtungen, Veränderungsprozesse bei Fusionen, konstruktive Zusammenarbeit in Teams, effiziente Projektgestaltung, Änderung von Verhaltensmustern (der eigenen und die der Mitarbeiter), Gesundheitsmanagement, um z.B. Burnouts zu vermeiden.

Führungskräfteentwicklung im Sinne „Systemischer Führung“ wird eine Basisanforderung im 21. Jahrhundert für Unternehmen, Führungskräfte und Berater sein. Sind diese Grundsätze in der Mitarbeiterführung etabliert, kann die Zusammenarbeit wirkungsvoller, mit weniger Reibungsverlusten verlaufen und Ziele werden nachhaltiger erreicht.



Foto: Privat

Peter Klein, www.integral-systemics.com
 Nürnberg/Wien/Graz/Zürich/Bern

Peter Klein