DER BLINDE FLECK IN DEINEM BUSINESS

6 blinde Flecken, die dein Unternehmen *Energie kosten.*

Und welche systemischen Dynamiken dahinter wirken. Für Unternehmer:innen, die mit ihren Ressourcen den größtmöglichen Output erreichen wollen.

Unordnung im System kostet Geld. *Ordnung setzt Energie frei.*

Jede verletzte Ordnung bindet Energie: in Reibung, Fluktuation, Doppelarbeit, Konflikten und Preisen, die nicht ankommen. Eine Aufstellung macht sichtbar, wo sie gebunden ist.

1	Der leere Platz vorn	DU ALS UNTERNEHMER:IN
2	Die Stelle, die noch besetzt ist	TEAM
3	Das Produkt am falschen Platz	MARKT UND KUND:INNEN
4	Die Kosten, die in keiner Bilanz stehen	LEISTUNG UND GEGENLEISTUNG
5	Die Treue zum Alten	VERÄNDERUNG UND NACHFOLGE
6	Die Familie am Konferenztisch	PARTNER UND FAMILIE

Die Skizzen zeigen typische Bilder aus Aufstellungen, von oben gesehen. Jeder Kreis steht für eine Person, die Spitze zeigt ihre Blickrichtung.

1

Der leere Platz vorn

„Ohne mich läuft nichts. Am Ende landet alles wieder bei mir."

> Leitung hat Vorrang. *Wer nicht vorn steht, wird selbst zum Engpass.*



Du arbeitest mitten im Team. Der Platz der Leitung vorn bleibt leer.

Du · Team · Spitze = Blickrichtung

WORAN DU ES MERKST

- Hohe persönliche Belastung, Inhaber:in als Engpass
- Delegation und Vertrauen ins Team fehlen
- Kontrolle bis ins Detail (Mikromanagement)
- Unklare Prioritäten
- Wachstum stockt an einer bestimmten Größe

WAS DAHINTER WIRKT

- **Leitung hat Vorrang.** Steht vorn niemand, bist du für das Team nur ein Kollege unter vielen, oder jemand anderes übernimmt informell die Führung. So scheitert Delegation, so entsteht Mikromanagement.
- **Verantwortung bleibt, wo sie hingehört.** Wer die Lasten anderer mitträgt, verliert Kraft, und das Team kann nicht wachsen.
- **Ausrichtung.** Schaut die Führung in fünf Richtungen, schaut das Team in fünf Richtungen.
- **Wachstumsschwelle.** Mit jeder Wachstumsstufe verändert sich, wer du als Unternehmer:in sein musst: vom Macher zum Gestalter. Oft hält die alte Identität fest: „Ohne mich läuft nichts."

ZUM NACHSPÜREN

Stehst du gerade eher im Team oder davor?

2

Die Stelle, die noch besetzt ist

„Gute Leute finde ich nicht. Oder sie gehen gleich wieder."

> **Wer dazugehört hat, behält seinen Platz.** *Auch wenn er gegangen ist.*



Die Ehemalige steht innerlich noch da. Neue Mitarbeitende finden keinen Platz.

Du · Team · Ehemalige:r · Spitze = Blickrichtung

WORAN DU ES MERKST

- Vorgaben werden nicht umgesetzt
- Spannungen und Konflikte im Team
- Offene Stellen schwer zu besetzen
- Hohe Fluktuation, oft an denselben Positionen

WAS DAHINTER WIRKT

- **Zugehörigkeit.** Wer im Streit gegangen ist, gekündigt wurde oder nie verabschiedet, bleibt im System. Neue Mitarbeitende spüren das und gehen wieder.
- **Rangfolge.** Wer früher da war und wer mehr Verantwortung trägt, hat jeweils einen eigenen Platz. Ist das unklar, entstehen Machtkämpfe.
- **Ausgleich.** Einsatz braucht Gehalt und Anerkennung. Fehlt eines davon, geht die Energie.

ZUM NACHSPÜREN

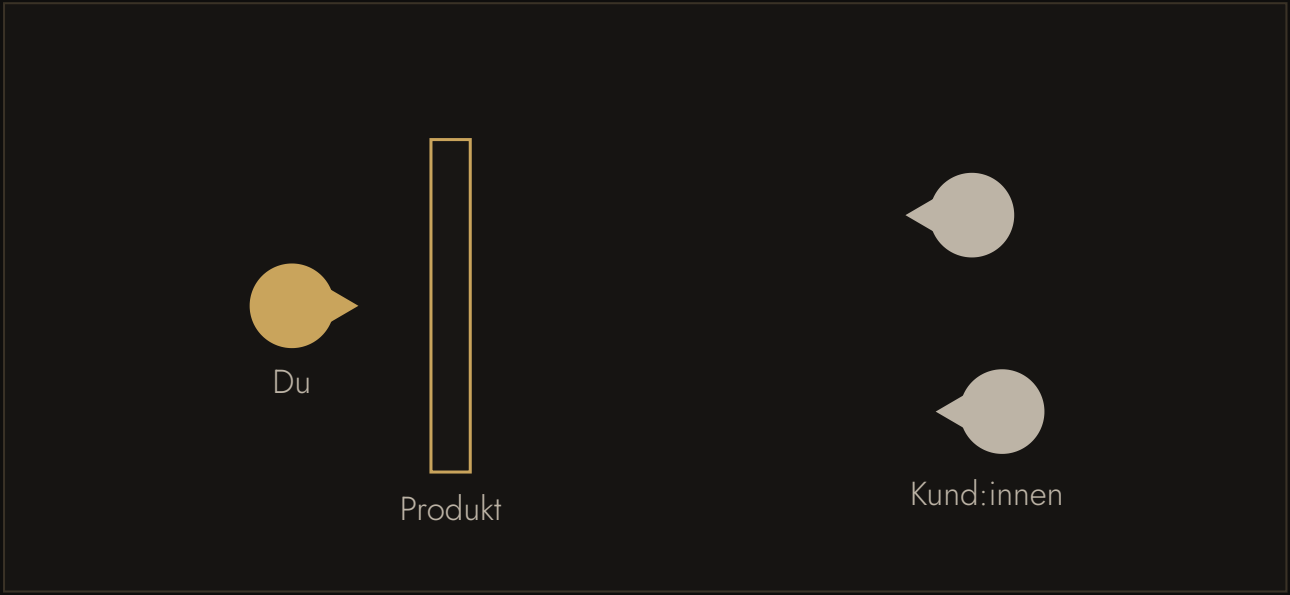
Gibt es jemanden, der nicht gut gegangen ist?

3

Das Produkt am falschen Platz

„Mein Produkt ist gut, aber es verkauft sich zu wenig."

> Dein Produkt braucht einen guten Platz. *Zwischen dir und deinen Kund:innen.*



Ein typisches Bild: Das Produkt steht wie eine Mauer vor dir.

Du · Kund:innen · Spitze = Blickrichtung

WORAN DU ES MERKST

- Produkt oder Dienstleistung erreicht die Zielgruppe nicht
- Umsatz stagniert trotz guter Leistung
- Kundenbeziehungen hängen an der Inhaber:in

WAS DAHINTER WIRKT

- **Platz des Produkts.** Es steht als Mauer vor dir, als Stütze hinter dir oder am Rand, statt zu verbinden.
- **Kundenbeziehung.** Die Kund:innen sind an dich gebunden, nicht an das Team. Dann wächst nichts über dich hinaus.

ZUM NACHSPÜREN

Wo steht dein Produkt gerade?

4

Die Kosten, die in keiner Bilanz stehen

„Viel Umsatz, wenig Gewinn. Den Rabatt rechne ich schon im Angebot mit ein."

> Leistung braucht Gegenleistung. *Wer nur gibt, macht andere klein.*



Du gibst und trägst. Die Kund:innen werden klein und können nicht ausgleichen.

Du · Kund:innen · Spitze = Blickrichtung

WORAN DU ES MERKST

- Viel Umsatz, wenig Gewinn
- Preise lassen sich nicht durchsetzen
- Kaum Unternehmerlohn
- Ständig Rabatte und Sonderwünsche
- Altlasten binden Ressourcen

WAS DAHINTER WIRKT

- **Wer nur gibt, macht andere klein.** Wer für Kund:innen entscheidet, was sie sich leisten können, trägt sie wie Kinder. Sie werden klein, abhängig und fordernd. Ein fairer Preis schützt auch ihre Würde.
- **Geben, um dazuzugehören.** „Ich gehöre dazu, solange ich gebe." Ein hoher Preis fühlt sich dann an wie die Gefahr, nicht mehr gemocht zu werden.
- **Du nimmst dich selbst zuletzt.** Dabei hat, wer das Risiko trägt, beim Nehmen einen vorderen Platz.
- **Die unsichtbare Obergrenze.** Mehr zu verdienen als die Eltern fühlt sich unbewusst wie Verrat an.

ZUM NACHSPÜREN

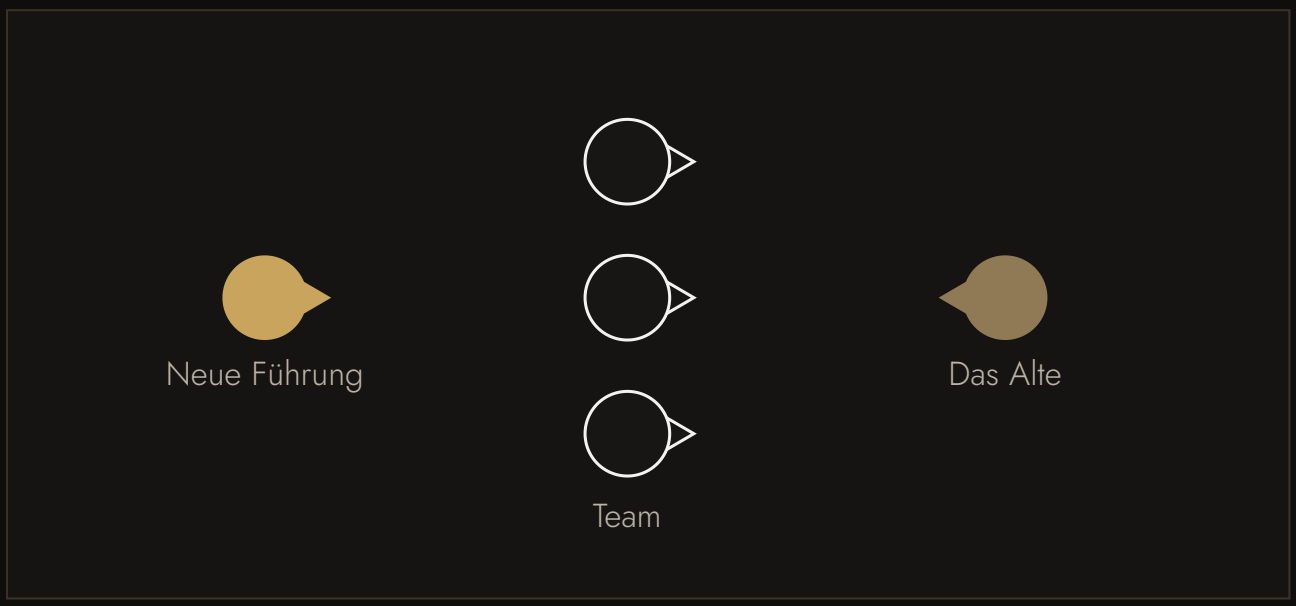
Für wen entscheidest du, was er sich leisten kann?

5

Die Treue zum Alten

„Die Nachfolge kommt nicht voran. Neue Führungskräfte finden keine Akzeptanz."

> Das Neue hat Vorrang vor dem Alten. *Aber erst, wenn das Alte gewürdigt ist.*



Das Team schaut auf das Alte. Die neue Führung sieht nur Rücken.

Neue Führung · Team · Das Alte
Spitze = Blickrichtung

WORAN DU ES MERKST

- Veränderungsprozesse versanden oder werden boykottiert
- Neue Führungskräfte finden keine Akzeptanz
- Die Unternehmensnachfolge kommt nicht voran

WAS DAHINTER WIRKT

- **Loyalität zum Alten.** Das Team ist nicht gegen das Neue. Es ist dem Gründer, der Vorgängerin, dem alten Weg treu.
- **Würdigung.** Erst wenn das Alte gewürdigt ist, kann das Neue seinen Vorrang einnehmen.
- **Nachfolge braucht Segen.** Der Nachfolger braucht die Zustimmung der Übergebenden, die Übergebenden brauchen Würdigung und einen guten Platz danach.

ZUM NACHSPÜREN

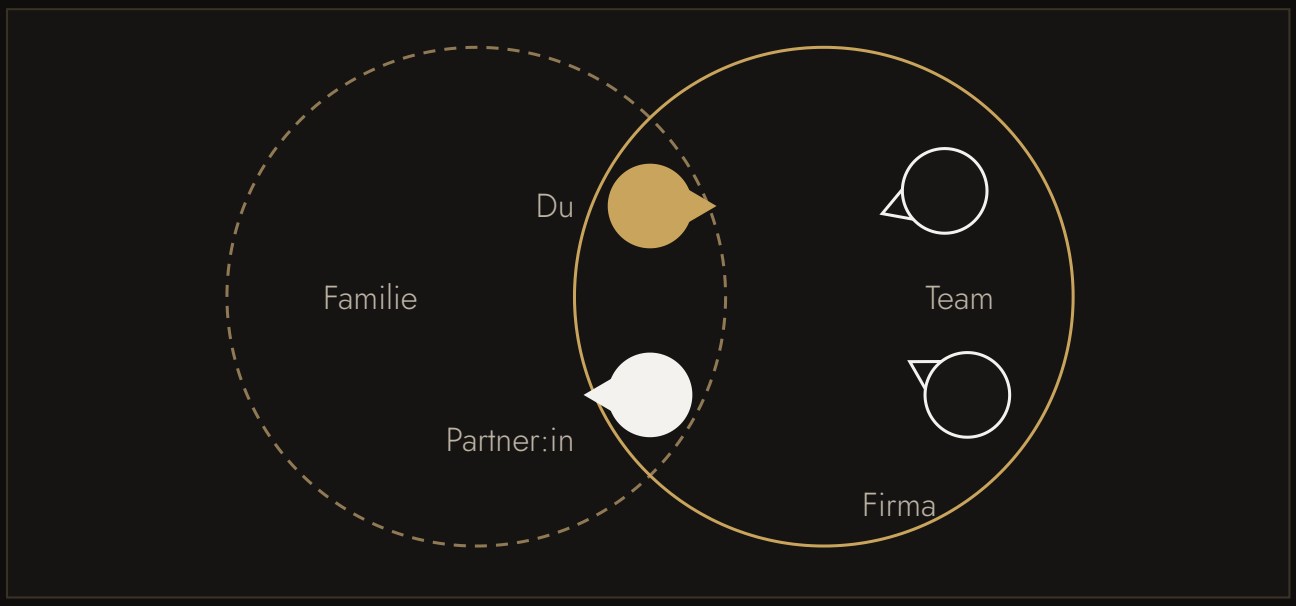
Was aus der Zeit davor wartet noch auf Würdigung?

6

Die Familie am Konferenztisch

„Mein Sohn soll übernehmen. Aber für alle im Betrieb bleibt er der Junior."

> In der Familie zählt, wer du bist. *In der Firma zählt, was du tust.*



Wer in beiden Kreisen steht, braucht in jedem eine klare Rolle.

Du · Partner:in · Team · Spitze = Blickrichtung

WORAN DU ES MERKST

- Familie und Unternehmen nicht klar getrennt
- Konflikte und Lagerbildung im Team
- Nachfolge in der Familie stockt
- Konflikte auf Gesellschafter- oder Partnerebene
- Unausgewogene Verteilung von Einsatz, Verantwortung und Anteilen

WAS DAHINTER WIRKT

- **Zwei Ordnungen.** In der Familie zählen Zugehörigkeit und Reihenfolge: Jede:r gehört dazu, wer zuerst da war, hat Vorrang. In der Firma zählen Funktion und Leistung.
- **Die Familie wirkt überall mit.** Die Familie ist das erste System, das wir kennen. Wir bringen ihre Ordnung in jede Firma mit: Der Chef wird zum Papa, Kolleg:innen zu Geschwistern.
- **Vermischte Rollen.** Der Sohn als Nachfolger ohne Autorität, die Partnerin ohne klare Rolle, der Mitgesellschafter, der über die Familie kam. Das Team weiß nicht, wem es folgen soll.
- **Ausgleich zwischen Partnern.** Wer gemeinsam gründet, braucht klare Rollen und einen Ausgleich von Einsatz, Risiko und Anteilen.

ZUM NACHSPÜREN

Wo vermischen sich bei dir Familie und Firma?

WAS MÖGLICH WIRD

Wenn sich etwas ordnet, *wird vieles leichter.*

Was sich nach Business-Aufstellungen häufig verändert. Keine Versprechen, sondern Erfahrungen aus der Praxis.

Alles landet bei dir	→	Klarheit in der Führung
Reibung und Lager im Team	→	Ein Team, das an einem Strang zieht
Stellen, die immer wieder frei werden	→	Gute Leute, die bleiben
Kund:innen, die man antreiben muss	→	Begeisterte Kund:innen und volle Kalender
Veränderungen, die versanden	→	Veränderungsprozesse, die plötzlich gelingen
Umsatz, der stagniert	→	Wachstum, das möglich wird
Anspannung, die mit nach Hause geht	→	Mehr Entspannung, auch in der Familie

Oft verändert sich mehr, als man erwartet. Denn Business und Familie hängen im System zusammen: Wenn sich in einem Bereich etwas ordnet, wird es oft auch im anderen leichter.

WENN DU TIEFER SCHAUEN WILLST

Dein blinder Fleck, *in Ruhe angeschaut.*

30 MINUTEN · ONLINE

Blinder-Fleck-Analyse

Ein Engpass, ein Bild, ein nächster Schritt. Wir stellen dein Thema mit Bodenankern auf und schauen, welche Dynamik bei dir wirkt. Und wie es dort aussehen könnte, wenn es sich ordnet.

KOSTENFREI
TERMIN DIREKT ONLINE BUCHEN

calendly.com/nadjahammann/30min

Ich kenne Unternehmen von innen: aus vielen Jahren in Führung, Personalentwicklung und Controlling, in Deutschland und international. Diese Erfahrung verbinde ich mit über 25 Jahren Aufstellungsarbeit.

TELEFON 0176 62038982
E-MAIL info@nadjahammann.com
INSTAGRAM @nadja.hammann_

Nadja
NADJA HAMMANN