

Organisationsaufstellung in Steuerberatungskanzlei

SteuerberaterInnen – analytisch, zahlenfixiert, rechtshirinig, – so sehen viele unsere Branche – aber aktuelle Anforderungen führen zu Neuorientierung und Offenheit auch für neue Methoden – wie die Aufstellungsarbeit.

Eine Steuerberaterin, die in ihrer Kanzlei Organisationsaufstellungen anbietet: „Das ist etwas ganz Neues - sehr interessant – wie läuft das konkret ab?“ Diese und ähnliche Reaktionen habe ich auf mein „Outing“ als Organisationsaufstellerin von meinen Klienten erhalten. Insbesondere jene, welche Familienaufstellungen bereits kannten, waren sofort sehr interessiert an dem Aufstellungssetting und den möglichen Fragestellungen im Unternehmenskontext. Es ist mir wichtig unterschiedliche Sichtweisen – Analytik mit Intuition zu verbinden – und mit der Organisationsaufstellung habe ich diese Verbindung gefunden. So absolvierte ich die Ausbildung zum Integral-Systemischen Coach der Inneren Form® bei Peter Klein und mein Leistungsangebot wurde um die Organisationsaufstellung und systemische Beratung erweitert. Den Zusatznutzen einer Aufstellung erkläre ich meinen Klienten damit, dass der Erfolg eines Unternehmens sich nicht nur über Zahlen entscheidet, sondern der Unternehmensinhabers, der Führungskräfte und Mitarbeiter die bestmöglichen Lieferanten zu finden, Kundenzufriedenheit zu erhalten und gute Teamarbeit zu leisten. Und genau diese Bereiche kann man mit einer Aufstellung transparent machen.

Das klingt für die meisten Unternehmer sehr plausibel und die Offenheit und das Interesse für diese Methode wächst. Auch im Bereich der Mitarbeiterauswahl sind Unternehmer sehr gut von den Vorteilen einer Organisationsaufstellung zu überzeugen, wenn man vorrechnet wie kostengünstig eine Aufstellung ist, im Vergleich zu einem falsch ausgewählten Mitarbeiter, den man nach zeit- und kostenintensiver Einschulung wieder verliert.

Meine Erfahrung hat gezeigt, dass es speziell auch in kleineren und mittleren Unternehmen, eine Vielzahl an Fragestellungen gibt, die mit Hilfe einer Organisationsaufstellung geklärt werden könnten. Leider fehlt es aber immer noch an dem Wissen, dass diese Methode auch im Businesskontext eingesetzt werden kann. Ich sehe mich in der Branche der SteuerberaterInnen als Pionierin und versuche auch gegenüber meinen Berufskollegen die Organisationsaufstellung als fundierte Methode für die Entscheidungsfindung im Unternehmen zu etablieren. Peter Klein und ich haben eine kollektive Bewusstseinsaufstellung zum Thema „Aktuelle Entwicklungen in beratungsintensiven Branchen am Beispiel der Steuerberaterbranche“ durchgeführt und Berufskollegen und MitarbeiterInnen aus Steuerberatungskanzleien eingeladen. Die Veranstaltung hat zu angeregter Diskussion geführt, und auch die Überzeugung genährt mit dieser Methode wertvolle Tendenzen für die Zukunft der Branche ableiten zu können. Aus meiner Sicht ist die Steuerberaterbranche und deren Klienten bereit für die Organisationsaufstellung!

Aufstellungsbeispiel aus meiner Kanzlei Praxis:

Klientin: Chefin eines Frisiersalons

Anliegen: Soll zusätzlich zum Frisiersalon auch noch ein neuer Unternehmensbereich (Maniküre, Pediküre, Kosmetik) angeboten werden? Findet das neue Angebot Nachfrage bei den Kunden und wie stehen die derzeitigen Mitarbeiter dazu?

Aufstellungssetting: Klientin (Chefin); Mitarbeiterin 1, 2 und 3; neue Mitarbeiterin (für Pediküren, Maniküre und Kosmetik); neuer Unternehmensbereich; bisheriger Unternehmensbereich Frisiersalon; Kunden; nach Intervention zusätzlich neue Mitarbeiterin für Frisiersalon

In der Aufstellung hat sich gezeigt, dass ein Konflikt innerhalb des bisherigen Teams, die erfolgreiche Etablierung des neuen Unternehmensbereichs blockiert und dieser zuerst gelöst werden muss, bevor etwas Neues entstehen kann. Im Zuge der Aufstellung wurde klar, dass eine Mitarbeiterin, welche auch eine Freundin der Chefin war, innerlich bereits gekündigt hatte und dies aber aufgrund der Freundschaft mit der Chefin nicht direkt kommunizieren konnte. Das „Unausgesprochene“ führte zu Unruhen innerhalb des Teams. Im Rahmen der Aufstellung wurde nunmehr alles ausgesprochen und die innerlich bereits gekündigte Mitarbeiterin konnte sich daraufhin im Guten vom Unternehmen lösen. In einer Szenario-Technik wurde eine neue Mitarbeiterin als Ersatz in das System gestellt – und alle fühlten sich erleichtert und wohl im neuen Team. Erst dann wurde der neue Unternehmensbereich auch für die Kunden interessant und auch die bisherigen Mitarbeiterinnen waren dem Projekt wohlgesonnen.

Diese Aufstellung hat vor mehr als 2 Jahren stattgefunden. Da ich die Klientin auch als Steuerberaterin betreue, konnte ich die Entwicklung des neuen Unternehmensbereichs auch anhand der Zahlen mitverfolgen. Das Dienstverhältnis mit der „Freundin der Chefin“ wurde einvernehmlich und im Guten aufgelöst, der neue Geschäftsbereich ist auch zahlenmäßig höchst profitabel und die beiden neuen Mitarbeiterinnen sind ein Gewinn für das gesamte Team.

Als nächstes steht der Kauf des Gebäudes in dem sich der Frisiersalon befindet bevor – und die Klientin hat schon Interesse bekundet, dies mit Hilfe einer Organisationsaufstellung analysieren zu wollen!



Mag. Eva Maria Kroc

- Steuerberaterin/ Kooperationspartnerin Gaedke & Angeringer
- Unternehmensberaterin
- Integral Systemischer Coach Innere Form®
- Fachbuchautorin, Vortragende
- Standortleiterin Graz „Verein Integrale Lebensarchitekten“