

Der untere Teil des Eisberges

Systemische Organisationsaufstellungen als
ergänzendes Werkzeuge bei
Reorganisationsprozessen

Paul Seifriz, Dipl. Wirt.-Ing.

Offensichtliche Aspekte, die bei einer Reorganisation auf eine Organisation einwirken.

**Veränderte
Routineabläufe**

**Neue Software bzw.
Bedieneroberfläche**

**Erhöhter
Schulungsaufwand**

Neue Prozesse

**Eine Reorganisation
ist ein Veränderungsprozess, der
das ganze Unternehmen betrifft.**

**Schnittstellen zu
anderen Systemen**

**Neue bzw.
veränderte Formulare**

**Volles
Tagesgeschäft**

Diese Aspekte verunsichern den Menschen:

- Der Mensch ist ein Gewohnheitstier.
- Veränderungen produzieren oftmals Ängste.
- Angst, durch die Reorganisation ersetzt zu werden
- Ängste sind Blockaden im Unternehmen.
- Die Aufgabe des Projektleiters ist es, die Blockaden zu erkennen und zu beseitigen.

Für die effektive Reorganisation müssen zwei Aspekte betrachtet werden.
Für die Funktionalität von Organisationen sind gerade die informellen
Aspekte / Beziehungen von Bedeutung !

Rational, formale,
beobachtbare
Aspekte

- Neue Prozesse
- Schulungen
- Software usw.

verdeckte,
informelle
Aspekte

= Kultur!

- Erwartungen
- Werte
- Bedürfnisse
- Persönliche Beziehungen
- Einstellungen / Rollenverhalten
- Motivation
- uvm.

Wie kann man den unteren Teil des Eisberges erkennen?

Ein Werkzeug hierfür ist die Organisationsaufstellung:



Wie funktioniert eine Organisationsaufstellung?

- Ein System besteht aus mehreren Systemelementen.
- Der Berater lässt den Aufstellenden aus einer Gruppe Personen Stellvertreter für die wichtigsten Systemelemente auswählen und im Raum aufstellen.
- Dieses Nachstellen von den Strukturen macht die tiefer liegenden Probleme eines Systems sichtbar.

Wie funktioniert eine Organisationsaufstellung?

- Anhand dieser Raumbilder lassen sich die Kräftepotentiale, deren Blockaden und ihre Lösungen schnell erkennen.
- Die Auswahl der späteren Interventionen kann direkt auf die Blockaden abgestimmt werden.
- Das Instrument reagiert äußerst schnell und flexibel auf die verschiedenen Fragestellungen und Anliegen des Managements.

Vorteile:

- Innerhalb kürzester Zeit können Situationen transparent gemacht und Lösungsansätze gefunden werden.
- Es werden Aspekte betrachtet, die im Unternehmensalltag keine Beachtung finden, aber für das Unternehmen wichtig sind.
- Es sind umfassende Betrachtungen möglich, da mit Hilfe der Stellvertreter ganze Firmen und Abteilungen dargestellt werden.
- Es werden neue Impulse gegeben, wenn man mit herkömmlichen Lösungsansätzen nicht mehr weiter kommt.

Die systemische Betrachtung des Reorganisationsprozesses dient als unterstützendes Werkzeug zu den herkömmlichen Methoden.

- Die zusätzliche Betrachtung des Reorganisationsprojektes unter systemischen Gesichtspunkten kann dem Unternehmen und dem Berater mögliche Probleme im Vorfeld aufzeigen.
- Die Ziele der Geschäftsleitung werden besser wahrgenommen und verfolgt.

Weitere Anwendungsgebiete sind unter anderem:

- Strategiemangement
- Change-Management
- Softwareauswahl
- Fusions- und Kooperationsproblematiken
- Nachfolgeregelungen
- Markteinführung eines neuen Produktes
- Führungskräfte- und Teamentwicklungsmaßnahmen
- Mobbing
- Personalentscheidungen etc.

Die vier Grundprinzipien für die Systemtheorie

1. Systemexistenz

Prinzip der Gleichwertigkeit der Zugehörigkeit

2.A. Systemwachstum

Prinzip der direkten Zeitfolge

(Frühere haben Vorrang vor Späteren)

2.B. Systemfortpflanzung

Prinzip der inversen Zeitfolge

(Neue Systeme haben Vorrang vor den Älteren)

Die vier Grundprinzipien für die Systemexistenz

3. Systemimmunisierung (Immunkraftbildung)

Prinzip des Vorrangs des höheren Einsatzes

4. Systemindividuation

Prinzip des Leistungs- und Fähigkeitsvorrangs

Fragen?

Vielen Dank

für Ihre

Aufmerksamkeit!