

Systemische Organisations-Strukturaufstellungen



Systemische Organisationsberatung

Die Umstrukturierung war sorgfältig geplant und umgesetzt worden, doch die betroffenen Mitarbeiter verhielten sich nicht so wie erwartet. Überall entstanden Konflikte. Motivation und Leistung ließen nach. Das sachlich gesteckte Ziel war zwar erreicht, aber das Gesamtergebnis nicht zufriedenstellend.

Wäre es hier nicht nützlich gewesen, wenn sich die Auswirkungen der Veränderungen auf die Mitarbeiter vorher hätten simulieren lassen? Wenn man vorher Lösungen gefunden hätte, ein komplexes System mit Menschen so zu strukturieren, dass das Ergebnis hinterher auch dem Ziel entspricht und von allen Beteiligten getragen werden kann?

Mit Systemischen Organisations-Strukturaufstellungen lassen sich solche Strukturen und Veränderungsdynamiken von Systemen in Unternehmen durch Aufstellungsarbeit simulieren und ganzheitliche Lösungen finden. Dieses von Insa Sparrer und Prof. Dr. Matthias Varga von Kibéd entwickelte Verfahren überträgt Grundprinzipien des Systemverständnisses von sozialen und biologischen Systemen auf Organisationen, Maschinen, Familien, auf Körpersysteme und Problemstrukturen und vieles andere mehr.

Konkret wird bei der systemischen Aufstellungsarbeit das jeweilige System durch räumliche Anordnungen von Personen, sogenannten Repräsentanten, oder Symbolen simuliert. Die Körperempfindungen der Darsteller bzw. die Eindrücke auf den einzelnen Positionen führen dabei zu überraschenden Einsichten in die Strukturpolitik und Entwicklungsmöglichkeiten des Systems.

Einsatzbereiche für Organisations-Strukturaufstellungen:

- Auswahl neuer Mitarbeiter/innen
- Veranschaulichung von Auswirkungen bei Umstrukturierungen und Kündigungen
- Verbesserung der Kommunikationsstruktur
- Prüfung, ob die Kundenorientierung ausreichend berücksichtigt wurde
- Überprüfung der Auswirkung von Outsourcing
- Prüfung der Platzierung eines Produkts am Markt
- Verdeutlichung der Beziehungen zwischen Lieferanten, Organisation und Kunden
- als Hilfe für multiple Entscheidungssituationen
- Konfliktlösung bei Auseinandersetzungen im Team und unter Mitarbeitern
- Generierung neuer Ideen und Impulse



Vorgehensweise:

Im Rahmen eines Beratungs- oder Coachingprozess findet zunächst ein lösungsorientiertes Gespräch und danach eine systemische Aufstellung mit Symbolen oder, je nach organisatorischen und zeitlichen Möglichkeiten, mit Personen statt.

Eine systemische Aufstellung mit Symbolen dauert, je nach Komplexität des Themas, circa ein bis zwei Stunden. Eine systemische Aufstellung mit Personen circa ein bis vier Stunden.