

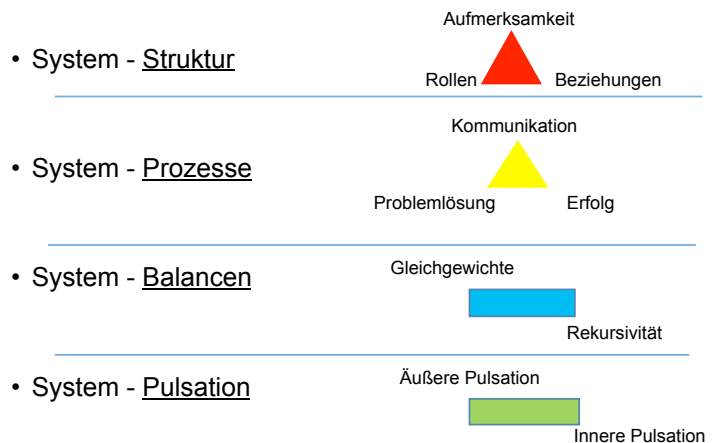
Organisation (36)

Karteikarte 31 – Die zehn Systemdynamiken nach G. Mohr

Die 10 Systemdynamiken von G. Mohr sind ein Modell zur Beobachtung und Analyse der Dynamiken in Organisationen. Mit diesem Modell lassen sich zehn relevante Dynamiken erfassen, die in vier Systembereichen gegliedert werden. Jede einzelne Dynamik ist in gefestigten sozialen Systemen (Organisationen) erkennbar.

Mohr, G.: Systemische Organisationsanalyse. Dynamiken und Grundlagen der Organisationsentwicklung, 2006.

Das System und seine Dynamiken (nach G. Mohr)



Dynamik-Felder	Die zehn Systemdynamiken	Einzelfragen zu den Dynamiken
System-Struktur	1. Dynamik der Aufmerksamkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Womit beschäftigen sich die Leute in der Organisationseinheit zurzeit am meisten? ▶ Wie verhält sich das, was im Moment die Hauptaufmerksamkeit genießt, zu dem, was eigentlich Ziel der Einheit ist?
	2. Dynamik der Rollen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Welche Rollen gibt es momentan im System? ▶ Welche Merkmale haben die Rollen? ▶ Verändern diese sich zurzeit, und wenn ja wie?
	3. Dynamik der Beziehungen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Wie stehen die Rollen und die Personen miteinander in Beziehung? ▶ Welche Grundbotschaften gibt es zwischen den Rollenakteuren?
System-Prozesse	4. Kommunikationsdynamiken	Was charakterisiert die Art, wie man miteinander kommuniziert?
	5. Problemlösedynamiken	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Was sind zurzeit „Probleme“? ▶ Wie geht man damit um?
	6. Erfolgsdynamiken	Wie erreicht oder vermeidet man Erfolge?
System-Balancen	7. Dynamik der Gleichgewichte	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Welches Gleichgewicht würde wer gerne erhalten? ▶ Welches Gleichgewicht wird angestrebt?
	8. Dynamik der Rekursivität	Wie sind ähnliche Prinzipien auf unterschiedlichen Ebenen der Organisation verwirklicht?
System-Pulsation	9. Dynamik „Äußere System-Pulsation“ (Äußere Grenzlinien, Geschlossenheit)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Wie entwickelt sich zurzeit die äußere Grenzlinie des Systems? ▶ Welche Maßnahmen braucht es, um eine „angemessene“ Offenheit und Geschlossenheit herzustellen?
	10. Dynamik „Innere System-Pulsation“ (Innere Grenzlinien)	Welche relevanten Subsysteme lassen sich in der Organisation zurzeit unterscheiden und wie wirken sie sich aus?



Gesunde, potente Organisation

Dynamik-Felder	Die zehn Systemdynamiken	„Wünschenswertes“, Ausdruck einer „gesunden“, funktionstüchtigen und nachhaltigen Organisationsform
Systemstruktur	1. Dynamik der Aufmerksamkeit	In der Hauptaufmerksamkeit sind die relevanten Punkte der Organisation. Normatives, strategisches und operatives Management sind beachtet. Das, was die Hauptaufmerksamkeit genießt, ist kompatibel mit der Zielsetzung der Organisation.
	2. Dynamik der Rollen	Die Rollenstruktur der Organisation hat den angemessenen Differenzierungsgrad. Rollenkompetenzen sind für die Rollen angemessen. Rollen verändern sich entsprechend der inneren und äußeren Anforderungen der Organisation.
	3. Dynamik der Beziehungen	Beziehungen auf der Rollen- und der Personenebene tragen zum Gedeihen der Organisation und der Menschen bei. Die Grundbotschaften auf Rollen- und Personenebene sind würdigend und wertschätzend.
Systemprozesse	4. Kommunikationsdynamiken	Vorhandene Kommunikationsmuster und ihre Veränderungen nützen der Organisation und den Menschen in ihrer Entwicklung.
	5. Problemlösedynamiken	Problemidentifizierung und Lösung bringen die Organisation voran. Definitionen von „Problemen“ sind realistisch in Bezug auf die Aufgaben.
	6. Erfolgsdynamiken	Erfolg ist klar, realistisch und motivierend formuliert. Erfolge werden deutlich wahrgenommen und benannt. Kritische Entwicklungen / Misserfolge werden analysiert und als Lern- und Veränderungschance genutzt.
System-Balancen	7. Dynamik der Gleichgewichte	Stabilität und Wandel existieren beide in ausreichender Form. Gleichgewichte der Vergangenheit werden wahrgenommen und illusionslos betrachtet, die Gegenwart ist im Fokus, Gleichgewichte der Zukunft (Vision, Strategische Ziele) sind realistisch.
	8. Dynamik der Rekursivität	Wieder erkennbare Prinzipien sind auf unterschiedlichen Ebenen der Organisation verwirklicht.
System-Pulsation	9. Äußere System-Pulsation (Äußere Grenzlinien/ Geschlossenheit)	An der äußeren Grenzlinie zeigt das System die angemessene Offen- und Geschlossenheit. Maßnahmen für ein „angemessenes“ Maß an Offenheit und Geschlossenheit sind vorhanden.
	10. Innere System-Pulsation (Innere Grenzlinien/ Subsysteme)	Die Subsystemstruktur der Organisation ist der inneren Aufgaben- und Arbeitsteilung sowie den äußeren Markterfordernissen angemessen.