

Organisation (36)

Karteikarte 32 – Interventionen mit Blick auf die zehn Systemdynamiken

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

Dynamikfelder	Die zehn System-dynamiken	Beispiele für eher strukturorientierte Interventionen („Ereignisse“)	Beispiele für eher kulturorientierte Interventionen („Perspektiven“)
Systemstruktur	1. Dynamik der Aufmerksamkeit	Strafrechtliche Verfolgung von Korruption (normatives Management) Performance Management (Ableitung der Subsystemziele aus den Organisationszielen – strategisches Management) Abschaffung von reinen Prestigeprojekten (operatives Management)	Reden, Neue Vision, Formulierung von Werten Betonung der Wichtigkeit der Ausrichtung an Unternehmenszielen, Sparappelle
	2. Dynamik der Rollen	Neue Stellen, Wegrationalisieren von Stellen, neue Rollen, neue Rollendefinitionen, zusätzliche Kompetenzen in eine Rolle, Matrixorganisation	Training in Rollenkompetenz, Coaching
	3. Dynamik der Beziehungen	Flachere/ tiefere Hierarchie, Großgruppenveranstaltungen, hierarchieübergreifende Veranstaltungen, Konfliktklärungsinstitutionen, Mitarbeiterbefragung und Reaktion	Tiefenbilder der Organisation reflektieren, Training in der Vermeidung von Rollensymbiosen, Exemplarische Trainings vertikaler Teams, Systemaufstellungen und –bewegungen, Vertragsbeziehungen klären, „persönlich“ und „privat“ unterscheiden lernen
Systemprozesse	4. Kommunikationsdynamiken	Veränderung der Regelkommunikationsstruktur (wöchentliche Führungs- und Teamgespräche, Führungsfeedback, Zielvereinbarung, Leistungsfeedback, 360°Feedback)	Anderer Ton in der Kommunikation, Kommunikationstrainings, Leitlinien und Regeln für die Kommunikation vereinbaren
	5. Problemlsedynamiken	Etablierung kollegialer Beratung, Etablierung (internen) Coachings	Problemlösung üben und trainieren
	6. Erfolgsdynamiken	Jahresgratifikation, Bonuszahlungen, Etablierung von Appreciative Inquiry	Analyse von „Skriptprozessmustern“ und Gegensteuern
Systembalancen	7. Dynamik der Gleichgewichte	Abschiedsrituale, neue Farben, neue Formen	Beschäftigung mit Neuem, Veränderungskurve anwenden, Appell an Entwicklungsbereitschaft
	8. Dynamik der Rekursivität	Transparenzereignisse (gegenseitige Besuche), kompatible Gehaltsstrukturen, „Syn-tegrity“	„Wir sind alle eine große Familie“ – Appelle, Großgruppenveranstaltungen
Systempulsation	9. Äußere System-Pulsation (Äußere Grenzlinien: Offenheit/ Geschlossenheit)	Personaleinstellungen, Einstellungsstopp, Aufkauf eines anderen Unternehmens, Andere Lebens Bühnen sichtbar halten (Betriebsskindergarten)	Einheitliche und faire Arbeitsbedingungen, Grenzdefinition
	10. Innere System-Pulsation (Innere Grenzlinien/ Subsysteme)	Einrichtung einer übergeordneten Unternehmensteuerung bei zentraler Steuerung, Diversity Management (=individuelle Adressierung verschiedener Subgruppen)	Geschäftsprozesssteams über Abteilungsgrenzen hinweg, Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit



Organisation (36)