

## Organisationsberatung

### Ablauf einer systemischen Organisationsberatung

| Prozessschritt |   | Ablauf  |
|----------------|---|---|
| 1.             | Aufbau eines systemischen Projektteams  | Die Projektmitglieder bilden bereichs- und hierarchieübergreifend das Projektteam. Unter Anleitung der Beraterin werden die Ziele sowie das Vorgehen und der Projektplan erarbeitet.  |
| 2.             | Analyse der Ist-Situation, z.B.:<br>Konstrukt-Interviews;<br>Fragebögen; Teil-/strukturierte Beobachtungen;<br>Dokumentenanalysen | Zur Durchführung der Ist-Analyse werden Befragungen durchgeführt und auf weitere Hilfsmittel, wie Dokumente zurückgegriffen.  |
| 3.             | Durchführung und Auswertung von Interviews  | Die Interviews werden transkribiert, anonymisiert, in ihren Kernaussagen dokumentiert und inhaltlich durch die Beraterin ausgewertet.   |
| 4.             | Auswertung  | Die Auswertung wird in einem Bericht und einer Präsentation festgehalten.   |
| 5.             | Präsentation der Ergebnisse   | Die Ergebnisse werden dem Entscheidungsträger, dem Projektteam und den Interviewten präsentiert, Erkenntnisse formuliert und Maßnahmen zu unterschiedlichen Themen empfohlen.   |
| 6.             | Ableitung von Maßnahmen   | Das System (Auftraggeber und Projektteam) entscheidet gemeinsam mit der Beraterin über die zu ergreifenden – kurz-, mittel- und langfristige – Maßnahmen und setzt diese dann um. Dies erhöht die Akzeptanz des Changes maßgeblich und beeinflusst entscheidend die Nachhaltigkeit der Maßnahmen. |
| 7.             | Evaluation der einzelnen Projekte und Prozessschritte   | Bereits während des Prozesses wird evaluiert. Das ermöglicht ein agiles Reagieren und Aufgreifen von potenzielle Störelemente.  |

Das Beratungsangebot richtet sich an Organisationen mit den Anliegen:



- Zukunftsgestaltung und Strategieentwicklung (Vision und Leitbild)
- Durchführung von Change-Prozesse
- Prozess- und Projektmanagement zur Effizienzsteigerung
- Führung: Grundsätze und Kultur
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Konflikte zwischen Bereichen

Das systemische Arbeiten orientiert sich an sechs Systemfaktoren, die sich gegenseitig beeinflussen:

| Faktoren                | Kernfragen  | Systemische Intervention  |
|-------------------------|---|---|
| 1. Personen             | Wer sind die relevanten Personen?                                 | z.B. Durchführung von Teamrollentests; Stakeholderanalyse; Systemvisualisierung   |
| 2. Subjektive Deutungen | Was sind ihre subjektiven Deutungen?                              | z.B. Durchführung der Referenztransformation; Aufstellen des Inneren Teams; Ressourcenorientiertes Arbeiten; Ausbau und Entwicklung von Coping-Strategien |
| 3. Soziale Regeln       | Wie verhalten sich die Personen? Woran orientieren sie sich?      | z.B. Teamworkshops zu Leitbildern; Werten; Führungsgrundsätzen; Interkulturellem und agilem Arbeiten  |
| 4. Regelkreise          | Was sind immer wiederkehrende Verhaltensmuster?                   | z.B. Aufbau und Durchbrechen von Regelkreisen; Kommunikationstrainings; Konfliktmanagement; individuelles Coaching  |
| 5. Systemumwelt         | Welche Bedeutung hat die persönliche und berufliche Systemumwelt? | z.B. Schnittstellenworkshops; Work-Life-Balance; Arbeitssicherheit (sicheres, ergonomisches Arbeitsumfeld)  |
| 6. Entwicklung          | Wie ist die bisherige Entwicklung verlaufen?                      | z.B. Strategieprozess mit Vision und Leitbild; Prozess- und Projektmanagement; Evaluation   |