

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.: Konstrukt-Interviews; Fragebögen; Teil-/strukturierte Beobachtungen; 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