

Qualifizierungsmodule

- Change Management -

VII

„Systemische Intervention“

Hintergrund / Herausforderung:

Aus der Management-Perspektive sieht es zunächst einfach aus: die klare und gut begründete Entscheidung wird kommuniziert; die Mitarbeiter verstehen sie und setzen sie engagiert um. Die Wirklichkeit sieht vielfach anders aus. Das liegt mit daran, dass eine linear konzipierte Führung durch das Prinzip von Anweisung und Ausführung der widersprüchlichen Konstitution von Individuen, Gruppen und Organisationen nicht gerecht wird. Überall dort, wo es gilt, netzförmige Wechselbeziehungen zu beachten, statt sie in lineare Ursache- Wirkungsketten aufzulösen, können systemische Interventionen das Gestaltungsrepertoire deutlich erweitern.

Die Mitarbeiterin ist, etwa im Mitarbeitergespräch, nicht einfach entweder kooperativ oder ablehnend; es gibt vielmehr beide Seiten gleichzeitig in ihr. Erst wenn der Chef ihre Ablehnungsmacht akzeptiert, findet er Zugang zu ihrer kooperationswilligen Seite. „Was können Sie tun, um dieses Gespräch scheitern zu lassen? Was müsste ich tun, um die Chance dieses Gesprächs zu vertun?“ Mit dieser einfachen paradoxen Intervention signalisiert die Führungskraft, dass sie die Gestaltungsmacht der Mitarbeiterin sieht und respektiert. Die Erfolgchancen für das Mitarbeitergespräch haben sich damit deutlich verbessert.

Vergleichbare widersprüchliche Ausgangssituationen finden sich auf der Ebene der Gruppe und der Organisation. Die Gruppe kann ihre Kraft nur dann entfalten, wenn sie der/die Einzelne als Person in ihr zeigen kann und will. Zugleich kann der/die Einzelne eine starke Gruppe als Bedrohung der eigenen Autonomie erleben.

Die Organisation des Unternehmens operiert mit ihrer fortlaufenden Produktion von Entscheidungen unabhängig von einzelnen; zugleich bleibt die Organisation jedoch in einem überraschend hohen Maße von einzelnen Individuen abhängig.

Es hat sich in den letzten zehn Jahren ein reichhaltiges Repertoire an systemischen Interventionen herausgebildet, die über Praxisfälle vermittelt, gelernt und in der Anwendung geprobt werden können.

Zugleich gilt es, die für eine erfolgreiche Anwendung notwendige Grundhaltung für systemische Techniken zu vermitteln.

Dieser maßgeschneiderte Intensiv-Workshop unterstützt Führungskräfte und Projektleiter, ihr Führungs- und Gestaltungsrepertoire zu erweitern und situationsgerecht einzusetzen.

Ziele:

Die Teilnehmer lernen, ...

- systemischen Interventionsformen kennen und verstehen
- Indikationen und Kontraindikationen einzelner systemischer Interventionen kennen und verstehen
- Sicherheit in der Anwendung durch Ausprobieren zu gewinnen
- Grundhaltungen für die Anwendung zu entwickeln

Methodenmix:

„Reframing“, Spiegeln, Metaphern, positive Konnotation, paradoxe Intervention, Symptom-Verschreibung, Doppeln, Wunderfrage, Moments of Excellence, Tetralemma-Arbeit, Verschlimmerungsfrage, zirkuläres Fragen

Zielgruppe:

- Führungskräfte
- Nachwuchsführungskräfte
- Projektleiter
- Teilprojektleiter

Teilnehmerzahl:

8 - 16

Seminardauer:

2 x 2 ½ Tage

Anzahl Trainer:

2