

3. Block: Integration

Orientieren, umsetzen, anwenden, anpassen:

Die Systemdiagnose (3.1) setzt in der Detaillierung auf die Seminare Wahrnehmung (1.2) und Bewertung (1.3) auf und führt die Gesamtschau der Vernetzung aus Block 1 zu einem Analyseinstrument weiter. Systemgestaltung (3.2) greift primär die Orientierung aus Block 2 auf und entwickelt daraus Konzepte, die in der Anwendung zu konkreten Szenarien führen. Beides zusammen ermöglicht die Gestaltung der Veränderungsprozesse (3.3) sowie der dafür spezifischen Methoden (3.4). Abgeschlossen wird das Curriculum durch die Seminare, in denen es um die Aspekte der Lebensfähigkeit (3.5) und Überlebensfähigkeit (3.6) geht. Durch sie wird zum einen Nachhaltigkeit und Autonomie sichergestellt, zum andern werden Notwendigkeiten aus der Gesamtentwicklung eines Unternehmens abgeleitet.

Kompetenz in Systemischer Wirkungsabreitung

Die Kompetenz der Systemischen Wirkungsabreitung im Unternehmen als Bestandteil der eigenen Ressourcen integrieren!

Die Gestaltung salutogener Unternehmen

Grundstruktur des Curriculums

Die Zeitstruktur erstreckt sich über drei Blöcke mit je 6 Seminaren, die je drei Seminartage dauern. Die Seminare eines Blocks verteilen sich über ein Jahr. Damit wird sichergestellt, dass die Praxiserfahrung und Erprobung des Kompetenzzuwachses immer als Reflektion in die einzelnen, auf einander aufbauenden Seminare einfließen können. Die letztendliche Zeitstruktur und die Ausprägung der konkreten Inhalte sind abhängig von den Erfordernissen des Unternehmens.

	Theorie	Unternehmen	Teilnehmer
3.1 System-Diagnose	<ul style="list-style-type: none"> Immer die beste Wahl Wirkungsebenen als Analysewerkzeug Homeostase 	<ul style="list-style-type: none"> Verstehen Modellbildung 	<ul style="list-style-type: none"> Verstehen Maschen u. Muster
3.2 System-Gestaltung	<ul style="list-style-type: none"> Netzmodelle Aktiv/Passiv-Portfolio Neue Homeostase 	<ul style="list-style-type: none"> Neues denken Szenarien 	<ul style="list-style-type: none"> Neues denken Handlungsoptionen
3.3 System-Veränderung	<ul style="list-style-type: none"> Veränderung Veränderungsimpuls Veränderungsprozess Selbstverstärkung 	<ul style="list-style-type: none"> Widerstände Selbstverstärkung Eigendynamik 	<ul style="list-style-type: none"> Widerstände Selbstverstärkung Eigendynamik
3.4 Methoden der Veränderung	<ul style="list-style-type: none"> Veränderungsprozesse gestalten und begleiten 	<ul style="list-style-type: none"> Widerstände als Kraft Prozessgestaltung Prozessbegleitung 	<ul style="list-style-type: none"> Widerstände als Kraft Prozessgestaltung Prozessbegleitung
3.5 Lebensfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Qualität der Wirkungsebenen Effektivität Effizienz 	<ul style="list-style-type: none"> Qualitätsmerkmale Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung 	<ul style="list-style-type: none"> Qualitätsmerkmale Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung
3.6 Überlebensfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Qualität der Veränderungsfähigkeit <ul style="list-style-type: none"> Effektivität Effizienz 	<ul style="list-style-type: none"> Systemische Qualitätsmerkmale Entwicklungsschritte 	<ul style="list-style-type: none"> Systemische Qualitätsmerkmale Entwicklungsschritte

Block	Ausrichtung	Unternehmen	Teilnehmer
1 Konzeptionelle Grundlagen	Eigenschaften und Wirkungsweise vernetzter rekursiver Strukturen	Vollkommene Ausrichtung der Inhalte und Ziele an den marktorientierten Bedürfnissen des Unternehmens	Wahrnehmen, freisetzen und entwickeln der Potentiale der Teilnehmer im Kontext der unternehmerischen Zielsetzung
2 Konzeptionelle Vertiefung	Erklärungsmodelle, Orientierungen und Veränderungsstrategien		
3 Integration	orientieren, umsetzen, anwenden, anpassen		

Veränderung geschieht in den seltensten Fällen nur kognitiv und sieht sich immer einem meist starken, widerstandserzeugenden Beharrungsvermögen gegenüber. Was es hier braucht, ist ein Veränderungsprozess, der zu einem neuen Gleichgewichtszustand im Unternehmen und bei den Mitarbeitern führt, ohne die begrenzte Energie an den Widerständen zu verschwenden. Die Systemische Wirkungsabreitung setzt dabei auf die Erfahrung, dass Erkenntnis und Erleben, emotional und werteorientiert verankert, eine Eigendynamik der Veränderung stimuliert und macht eine neue Stabilität im systemischen Sinne planbar.

1. Block: Konzeptionelle Grundlagen

Eigenschaften und Wirkungsweise vernetzter rekursiver Strukturen: Grundlagen (1.1) sind die Transparenz der Motivationen und der Zielorientierungen. Nur wenn wir diese Transparenz haben, können wir individuell und für das Unternehmen erfolgreich sein. Interaktion (1.2), Wahrnehmung (1.3) und Bewertung (1.4) gestalten die Mikrostrukturen der erlebten Realität, grundlegende Qualitätsorientierungen (1.5) und Vernetzungen (1.6) bilden den äußeren Bezugsrahmen. Dadurch entsteht eine erste Gesamtschau der Wirkungsweisen vernetzter sozioökonomischer Strukturen.

2. Block: Konzeptionelle Vertiefung

Erklärungsmodelle, Orientierungen und Veränderungsstrategien: Hinter dem individuell direkt Beobachtbaren stecken immer auch Energien oder Motivationen, die in einem erweiterten Bezugsrahmen ihre Wurzeln haben. Was hinter Fehlleistungen oder Defiziten steckt, ist nur indirekt zu erkennen. Passivität (2.1) und Autonomie (2.2) schaffen hier eine Basis für die Suche nach den Ursachen. Beziehungsarbeit (2.3), Kreativität (2.4) und Innovation (2.5) greifen diese Suche auf und bilden sie in eine erste, gestaltende Orientierung ab. Das Seminar Team (2.6) führt diese Entwicklungen in einem überschaubaren Anwendungsbereich zusammen.

	Seminar	Theorie	Unternehmen	Teilnehmer
1.1	Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmensstruktur • Organisationskultur • Managementvarianten • Wirkungsebenen • Qualität 	<ul style="list-style-type: none"> • Nutzen f. Unternehmen • Nutzen f. Teilnehmer 	<ul style="list-style-type: none"> • pers. Motivation • pers. Ziele • pers. Qualität
1.2	Interaktion	<ul style="list-style-type: none"> • Entstehung von Wissen • Bezugsrahmen • Modelle • Sozialstrukturen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation im Unternehmen • Umgang mit Wissen • Setting 	<ul style="list-style-type: none"> • Ich-Botschaften • Körpersprache
1.3	Wahrnehmung	<ul style="list-style-type: none"> • 3-Sichten • Wertfreiheit • Wahrnehmungsfiler 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitskontext 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivation/Ziele • Wahrnehmungsfilter
1.4	Bewertung	<ul style="list-style-type: none"> • Maßstäbe • Rollen • Wissen 	<ul style="list-style-type: none"> • Nutzenmaßstäbe • Bewertungsmaßstäbe 	<ul style="list-style-type: none"> • Stammesgesetze • Paradigmen • Werte
1.5	Unternehmens-Qualität	<ul style="list-style-type: none"> • Portfolio der 9 Polaritäten • Typologie • Schnittstellen • Wie Außen, so Innen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kundenwelt • Anforderungsprofil • Abbildung der Schnittstellen als Unternehmensqualität 	<ul style="list-style-type: none"> • Individuelle Kunden • Individuelles Anforderungsprofil • Individ. Abbildung als individ. Qualität
1.6	Vernetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Rekursion • Ebenenmodell • Typologie 	<ul style="list-style-type: none"> • Wirkungsebenen • Hierarchische Ebenen • Funktionsmodelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Innere Bilder • Bedürfnisse

		Theorie	Unternehmen	Teilnehmer
2.1	Passivität	<ul style="list-style-type: none"> • Passivitätskonzept • Abwertungskonzept 	<ul style="list-style-type: none"> • Passivitäts- und Abwertungsanalyse 	<ul style="list-style-type: none"> • Passivitäts- und Abwertungsanalyse • Handlungsoptionen
2.2	Autonomie	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomie • Macht • Steuerungsdreiecke • Kompetenzentwicklung • Führung 	<ul style="list-style-type: none"> • Anliegen • Handlungskompetenz • Ressourcen • Kernkompetenzen • Potentiale und Baustellen 	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstpositionierung • Selbstmanagement • Kernkompetenzen • Potentiale und Baustellen
2.3	Beziehungsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Beziehungsdynamik • Spiegel • Grundformen der Bedürfnisse • Macht 	<ul style="list-style-type: none"> • Beziehungskreisläufe • Konflikt- und Konsenspotentiale 	<ul style="list-style-type: none"> • Konfliktverhalten • Werthaltung
2.4	Kreativität	<ul style="list-style-type: none"> • Desorientierung • Steuerungsoption • Kreativprozesse • Trizz 	<ul style="list-style-type: none"> • Freiheitsgrade • Varianz 	<ul style="list-style-type: none"> • Paradigmen • Denkbarrieren
2.5	Innovation	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklungstheorie • Trizz • Paradigmenwechsel • Szenarien • Demingkreis 	<ul style="list-style-type: none"> • Vision • Strategie • Entwicklungsschritte 	<ul style="list-style-type: none"> • Vision • Strategie • Entwicklungsschritte
2.6	Team	<ul style="list-style-type: none"> • Teamentwicklung • Methodik • Ziele 	<ul style="list-style-type: none"> • Auftrag • Macht • Führung • Bewertung 	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstwert • Eigenbedürfnisse