

Grundverständnis systemische Organisationsberatung

SYSTEMISCHE ORGANISATIONSBERATUNG IST:

- Beratung von Organisationen, Teams oder einzelnen Personen im organisationalen Kontext
- Unterstützung bei der Lösung von Problemen, ohne dem oder den Klienten die Entscheidung abzunehmen
- Prozess- und Expertenberatung
- Professionelles, das heißt methodisch geleitetes Handeln

HALTUNG IN DER SYSTEMISCHEN BERATUNG

- Wertschätzung von Systemen – dessen, was ist und der Leistungen, die dazu geführt haben.
- Fragen, Befürchtungen, Ängste, Wünsche und Hoffnungen ernst nehmen
- Vertrauen auf die Ressourcen und die Fähigkeit des Systems, selbst Lösungen zu finden
- Unabhängigkeit im Denken
- Neugierde, Forscher- und Erkenntnisdrang
- Mut zur Provokation
- Die Fähigkeit, Unwissen, Widersprüche und Ambivalenzen auszuhalten
- Empathie, Authentizität, Kongruenz und Präsenz
- Ein reflektierter Umgang mit eigenen Emotionen und Konflikten

SYSTEMISCHE ORGANISATIONENTWICKLUNG NACH BERND SCHMID¹

»... für die Praktiker bleiben es die Menschen, die Systeme darstellen, sie schaffen oder als deren Agenten bewusst oder unbewusst tätig sind. Es sind Ideen und Verantwortlichkeiten von Menschen, die Systeme als das fortschreiben, was sie sind, oder sie eben verändern, neu denken, neu inszenieren ...«

»Systemisch denken heißt auch Wirklichkeit als die des Beobachters zu begreifen.«

¹Bernd Schmid (Hrsg), Systemische Organisationsentwicklung, 2014 Schäfer-Poeschel Verlag Stuttgart, Seite 1/Einleitung

EINE BEGRIFFSDEFINITION – AUSZUG AUS DEM GABLER WIRTSCHAFTSLEXIKON²

Die **systemische Organisationsberatung** geht davon aus, dass sich komplexe Probleme nicht lösen lassen, wenn man die Aufmerksamkeit lediglich auf ein Element des Gesamtsystems richtet. Der inhaltliche Schwerpunkt liegt auf der Stärkung der Ressourcen und Kompetenzen der zu beratenden Organisation.

Der Berater versucht zunächst, die Regeln zu verstehen, die das Verhalten der Personen in diesem System prägen. Es geht darum, die Teilaspekte eines Unternehmens in dem Zusammenhang zu sehen, in dem sie in diesem System stehen. Dazu gehören Personen (Geschäftsleitung, Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner usw.), aber ebenso der Geschäftsgegenstand wie Produkte oder Dienstleistungen und immaterielle Anteile wie Aufgaben, Ziele, Firmengeschichte und -struktur. Diese Systembestandteile unterliegen einer ständigen Dynamik, die das volatile Gleichgewicht zwischen ihnen immer wieder stört. Wenn es eine Störung im System gibt, ist das aus systemischer Sicht Ausdruck einer verletzten Balance. Es ist daher das oberste Ziel der systemischen Organisationsberatung, Ausgleich zu schaffen und die Ordnung zwischen den einzelnen Systemteilen wiederherzustellen. Die Lösung muss dabei von innen aus der Organisation bzw. von den Mitarbeitern selbst kommen.

Der systemische Berater beschränkt sich auf ein unterstützendes Coaching (<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/coaching.html>) sowie auf die Anregung und Gestaltung von Veränderungsprozessen.

²Springer Gabler Verlag (Herausgeber), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: systemische Organisationsberatung, online im Internet: wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/systemische-organisationsberatung-51727/version-136061 (<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/systemische-organisationsberatung-51727/version-136061>)