

4. Termin
19.10.2007

Systemische Fragen

Europa Fachhochschule Fresenius

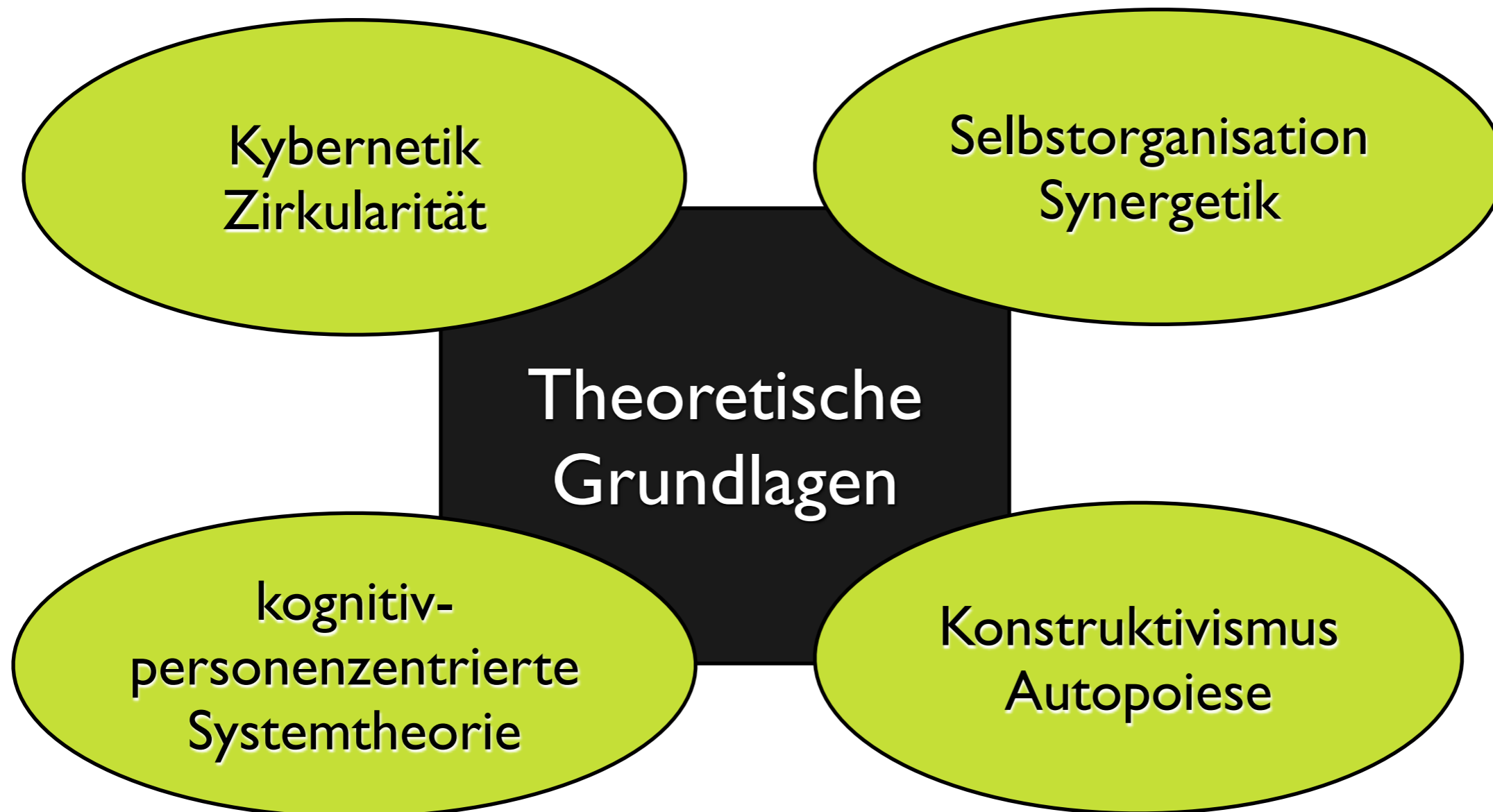
Wahlmodul: Organisationsmanagement

Teilmodul: Methoden und Konzepte der Organisationsberatung

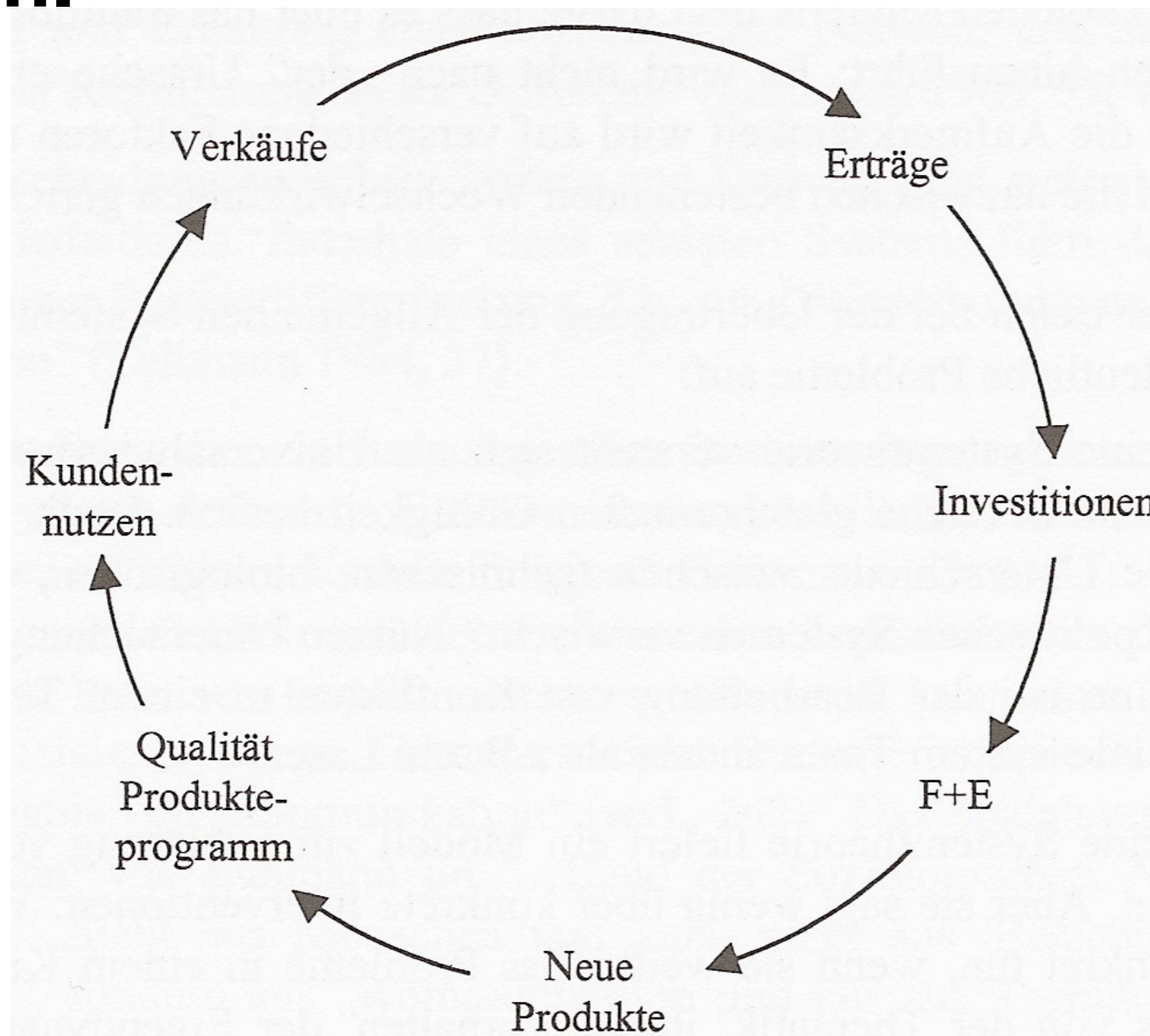
Dozenten:

- Dipl. Psych. Stephan Holtmeier (k.i.m & kubit)
- Dipl. Psych. Christina Bovi (k.i.m)

Reminder: Theoretische Grundlagen systemischer Organisationsberatung



„Systemisches Denken heißt, anstatt in linearen Verläufen in Kreisläufen zu denken.“



Ziele der systemischen Beratung

★ einen Unterschied zu erzeugen, der einen Unterschied macht.

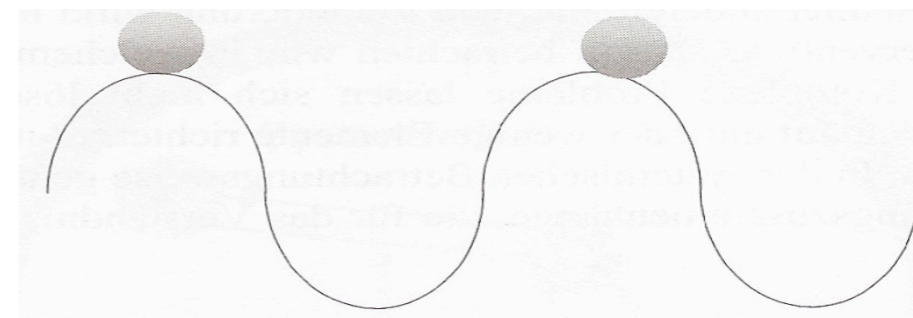
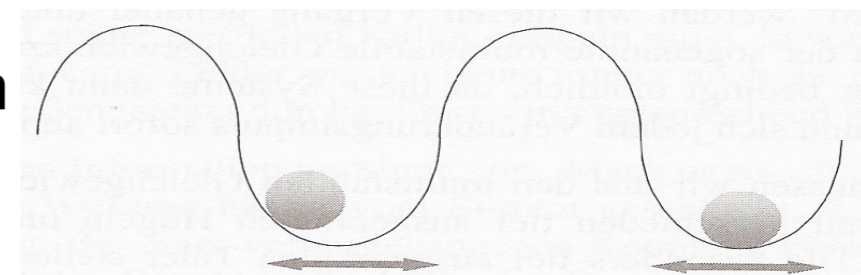
★ **Lösungen 2. Ordnung:**

★ Ansätze finden, die die Wirklichkeitslogik des Kunden verändern!

★ Systemverstörung als Beraterintention

Um Systeme auf Veränderungen vorzubereiten, ist es hilfreich, sie über eine Veränderung der Rand- und Kontextbedingungen in einen labilen Gleichgewichtszustand zu bringen.

Interventionen nach dem Prinzip „Mach es so!“ funktionieren, vor allem in komplexen Systemen, nicht. Die Operationslogik eines Systems können einzelne Berater weder voll verstehen noch beherrschen.



Übung: Frageformen – ein Vergleich

- ★ **Zeitfenster:** 5 Minuten
- ★ **Setting:** Paar-Bildung; Person 1: Berater, Person 2: Coachee
- ★ **SCHRITT 1:** Instruktion für den Berater
 - ★ Bitte stellen Sie 3 Minuten lang ausschließlich Fragen, die mit „WARUM“ beginnen!
- ★ **SCHRITT 2:** Instruktion für den Berater
 - ★ Bitte stellen Sie 3 Minuten lang ausschließlich Fragen, die mit „WIE“ beginnen!

**Fragen in ihrer Funktion als
Intervention:**

Informationsgewinnung

vs.

Informationserzeugung!

Formen Systemischer Fragen: 1. Kontextanalyse

ki bit

hr meets it

- Fragen zum **Auftragskontext**:
 - Wer hatte die Idee zu diesem Kontakt?
 - Vorausgesetzt, das Gespräch hat sich am Ende als nützlich erwiesen:
woran werden Sie das merken?
- Fragen zum **Problemkontext**:
 - Wann, wann nicht zeigt sich das Problem?
 - Was darf bei Ihnen/im Team etc. nicht angesprochen werden?
 - Wer trägt zum Gelingen des Projektes o.ä. bei?
- Fragen zum **Lösungskontext**:
 - Woran würden Sie erkennen, dass das Problem gelöst ist?
 - Was wäre das erste Anzeichen dafür, dass sich etwas ändert?

Formen Systemischer Fragen: 2. Konkretisierung und Erklärung

★ Fragen zur **Konkretisierung des Problems**

- ★ Woran würden Sie konkret merken, dass das Problem gelöst ist?
- ★ Betrachten wir mal das Verhalten von Herrn/Frau X durch eine Videokamera, was genau würde ich sehen?

★ Fragen zur **Erklärung des Problems**

- ★ Wie erklären Sie sich die Erklärung des Problems?
- ★ Wie erklären Sie sich, dass es manchmal entsteht und manchmal nicht?

Formen Systemischer Fragen: 3. Wechsel des Beobachtungsstandpunktes

★ Zirkuläre Fragen

- ★ Was würde X sagen, wenn Sie das tun/sagen etc. würden?
- ★ Wie würde ein außen stehender Beobachter die Situation beschreiben?

★ Fragen zur Möglichkeitskonstruktion (Hypothetische Fragen)

- ★ Angenommen, dass...
- ★ Was würde passieren, wenn...?
- ★ Gesetzt der Fall...

Abschlussübung

- ★ **Angenommen, ein Kommilitone fragt Sie nach dem Termin was Sie heute gelernt haben, was werden Sie erzählen?**
- ★ **Angenommen, Sie fühlen sich herausgefordert, sie/ihn für ihre Erfahrungen zu gewinnen, mit welcher Frage würden Sie einsteigen?**
- ★ **Zurück in die Grundlagen systemischer Organisationsberatung:
Was denken Sie können Sie maximal erreichen?**