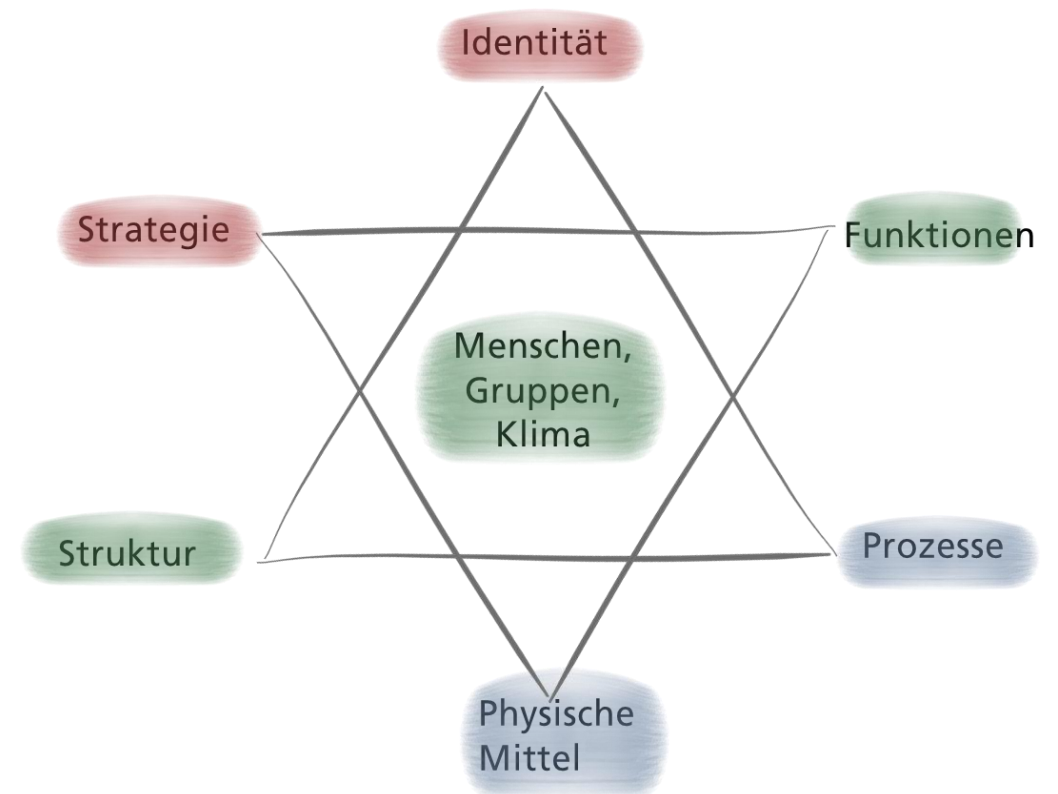


Syntaktische Verwendung des Systemkonzeptes

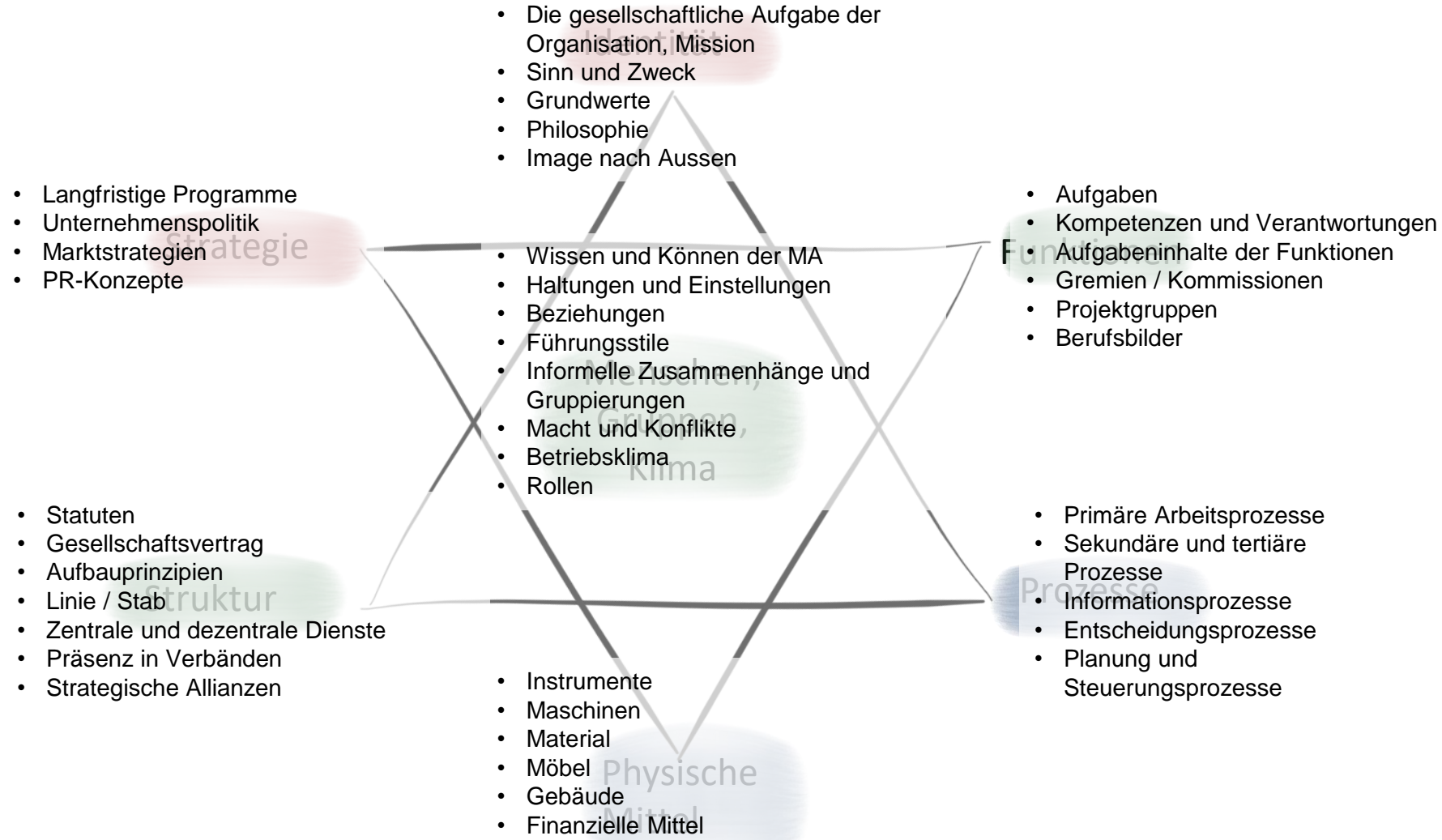
Werte wirksam in die Welt bringen

Edoardo Ghidelli, Trigon Entwicklungsberatung Luzern
Eröffnungsfeier

25.Oktober 2021, Luzern



Das Systemkonzept 3 Subsysteme und 7 Wesenselemente



Zwischen Reiz und Reaktion: vom Lockdown zur Hybriden Arbeitswelt

„Zwischen Reiz und Reaktion gibt es
einen Raum.

In diesem Raum haben wir die
Freiheit und die Macht,
unsere Reaktion zu wählen.

In unserer Reaktion liegen
unser Wachstum und unsere
Freiheit.“

Viktor E. Frankl

Die Idee:

Die Erfahrungen während des
Lockdowns nutzen, um danach, im
«Raum», die Freiheit und die Macht
zu nehmen, an der zukünftigen
Arbeitswelt herumzudenken.

- Aus dem Spalt mit
Entwicklungspotential drohte
eine Lücke der Uneinigkeit
über bspw. Home-Office vs.
Büroplatz zu werden.

D'AC

- „démarche d'apprentissage collective“ – kollektiver Lernprozess
- Ein Projekt im Rahmen der Zusammenarbeit mit dem französischsprachigen Netzwerk Syllogos
- Nach dem ersten Lockdown durchgeführt
- Primär für die Kunden gedacht, wurde dann aber über Mund zu Mund auch von anderen genutzt (Individuen, Teams und Organisationen)
 - Ziel = ganzheitliche Auswertung der Home-Office-Erfahrung und gemeinsame Gestaltung der Zukunft.

Digital bereitgestelltes Material

Material

- Workshopanleitung für einen zwei-stündigen Workshop.
- Flipchartvorlagen
- Fragebogen für das Individuum
- Fragebogen für die Team/ Organisation
- Onlinemaske für die Eingabe der Teamresultate

- Zudem ausserhalb der Auswertung: Bogen zur individuellen Standortbestimmung

Jede/-r bringt sich anhand der TZI-Methode ⁴ durch Beantwortung der folgenden drei Fragen ein (15'): <ul style="list-style-type: none">- ICH: Wie geht es mir, hier und jetzt?- WIR: Wenn ich ein Bild von unserem Team/unsere Gruppe/unsere Dienst während der Krise geben müsste, was würde ich zeigen?- INHALT: Was wird mich am Ende dieses Workshops zufrieden stellen? (ZB: "Dieser Workshop wird ein Erfolg für mich sein, wenn wir ...") Schreiben Sie für jede der drei Fragen Ihre Antworten auf eine Karte - mindestens ein Wort, höchstens einen Satz pro Karte. Kleben Sie die Karten auf das Dreieck auf dem FC und erläutern Sie sie kurz.	(siehe Modell am Ende des Dokuments)	treten
	3 Karten und 1 Marker pro Person	

⁴ Themenzentrierte Interaktion (R. Cohen) welche drei Ebenen beleuchtet: Ich, Wir, Es (Inhalt)

Moderationsleitfaden

Workshop DAC – Kollektiver Lernprozess

2/5



développement organisationnel
www.syllagos.ch

15'	Dieser Einstieg kann durch eine der beiden folgenden Optionen ergänzt werden: Option A: persönlicher Dank (15'): <ol style="list-style-type: none">1. Ich bedanke mich bei 3 anwesenden Kolleginnen oder Kollegen indem ich den Dank in wenigen Worten auf eine Karte schreibe (eine Karte pro Person, die ich unterschreibe und an sie weiterleite) (5'). (zum Beispiel: "Aufgrund dessen, was wir durch diese Krise und unsere Zusammenarbeit erlebt haben, möchte ich Ihnen danken für...") (5').2. Stilles Lesen der erhaltenen Karten (5').3. Jede Person beschreibt mit einem Wort, wie sie sich beim Lesen der Dankeskarten gefühlt hat (z.B. "berührt, herausgefordert, neugierig, glücklich, überrascht usw.) (5')		
		3 Karten und 1 Marker pro Person	

Individueller Fragebogen über die 7 WE zur Organisation

réseau sylogos | développement organisationnel | www.sylogos.ch

Fragebogen in Bezug auf die Organisation
 (basierend auf den 7-Weisenselementen einer Organisation: Glad, Friedrich, Kalcher, Trude, Piber, Hannes (Hg.) (2020): »Professionelle Prozessberatung. Das Trigon-Modell der sieben OE-Basisprozesse.« 4. Auflage 2020, Bern: Haupt-Verlag.)

Die »Coronavirus-Pandemie« hat zu einer Krisensituation geführt, welche die Arbeitsabläufe und den Umgang untereinander zum Teil tiefgreifend verändert hat. Neue Zwänge führten zu Veränderungen in der Arbeitsweise und -organisation.

Von heute auf morgen änderten sich die Gewohnheiten aller, auch derjenigen, die weiterhin zur Arbeit pendelten. Ressourcen, zu denen sowohl Einzelpersonen als auch Organisationen Zugang hatten, wurden reduziert oder sogar eliminiert, während andere auftauchten.

Das Ende einer Krise bietet jeder Organisation und jeder Person innerhalb der Organisation die Gelegenheit über möglichen Vorteilen oder positiven Veränderungen nachzudenken, die sich aus der veränderten Situation ergeben haben. Sie kann beschließen, einiges davon in die Zukunft mitzunehmen.

Dieser Fragebogen ermöglicht es Ihnen, in einem ersten Schritt über die Veränderungen oder Entwicklungen nachzudenken, die in Zukunft berücksichtigt werden sollten.

Frage	Kategorie
Die Rolle unserer Organisation in der Gesellschaft und der Wirtschaft (Mission)	SSC-1
1. → Welche neuen Rollen in der Gesellschaft/Wirtschaft haben wir im Zusammenhang mit der Pandemie entwickelt, die es wert sind, für unsere Zukunft erhalten zu bleiben?	Q1/SSC1
2. → Welche Rollen konnten/haben wir in der Pandemie nicht mehr eingenommen und wollen es auch in Zukunft nicht mehr tun?	Q2/SSC1
3. → Welche Werte in unserer Organisation haben sich in dieser Situation als tragend erwiesen und wollen wir behalten/stärken?	Q1/SSC1
In der Krise mussten wir möglicherweise unsere strategische Ausrichtung, unsere Geschäftspolitik und unsere Programme ändern	SSC-2
4. → Was hat sich in diesem Zusammenhang bei uns neu entwickelt, dass wert ist, für die Zukunft erhalten zu bleiben?	Q1/SSC-2

Identität
Strategie

réseau sylogos | développement organisationnel | www.sylogos.ch

5. → Was haben wir in diesem Zusammenhang aufgehört zu tun, vermissen wir auch nicht und können es somit in der Zukunft weglassen?	SSC-2	Q2/SSC-2
Durch die Krise hat sich möglicherweise in unserem Team/Unternehmung strukturell (Aufbauorganisation) einiges verändert	SSS-3	SS
6. → Welche strukturellen Veränderungen haben wir im Zusammenhang mit der Pandemie vorgenommen, die es wert sind, für unsere Zukunft erhalten zu bleiben?	SSS-3	Q1/SSS-3
7. → Welche strukturellen Veränderungen haben wir im Zusammenhang mit der Pandemie vorgenommen, die es wert sind, für unsere Zukunft nicht mehr zu sein?	SSS-3	Q2/SSS-3
Durch die besonderen Umstände haben sich womöglich in den Beziehungen / Beziehungsmuster innerhalb und ausserhalb des Teams/der Organisation einige Veränderungen ergeben	SSS-4	SS
8. → Welche neuen Beziehungsmuster mussten/dürften wir entwickeln, die es zu behalten gilt?	SSS-4	Q1/SSS-4
9. → Welche alten Beziehungsmuster haben wir ablegen können/müssen, die es nicht mehr zu behalten gilt?	SSS-4	Q2/SSS-4
10. → Welche neuen Beziehungen nach Ausserhalb haben wir im Zusammenhang mit der Pandemie aufgebaut, die es wert sind, für unsere Zukunft erhalten zu bleiben?	SSS-4	Q1/SSS-4e
11. → Welche Beziehungen nach Ausserhalb haben wir im Zusammenhang mit der Pandemie aufgelassen, die es wert sind, für unsere Zukunft nicht mehr zu sein?	SSS-4	Q1/SSS-4e
Durch die besonderen Umstände mussten wir möglicherweise neue Funktionen definieren oder Funktionen neugestalten	SSS-5	SS
12. → Was davon ist es wert für unsere Zukunft erhalten zu bleiben?	SSS-5	Q1/SSS-5

Struktur
Menschen, Gruppen, Klima

réseau sylogos | développement organisationnel | www.sylogos.ch

Funktionen

13. → Welche Funktionen zeigten sich als überflüssig oder sogar hinderlich und müssen in Zukunft anders gestaltet werden?	SSS-5	Q2/SSS-5
Durch die besonderen Umstände zeigten sich womöglich Lücken/Doppelspurigkeiten in unseren Prozessen	SSM-6	SS
14. → Welche Prozesse haben wir neu eingeführt, die es wert sind, für unsere Zukunft erhalten zu bleiben?	SSM-6	Q1/SSM6
15. → Welche alten Prozesse waren überflüssig oder mussten stark vereinfacht werden und sollen es auch so bleiben?	SSM-6	Q2/SSM6
Durch die besondere Lage mussten wir womöglich an unserer Infrastruktur oder in unseren Finanzsystemen Veränderungen vornehmen sowie neue Produkte/Dienstleistungen entwickeln	SSM-7	SS
16. → Welche Neuerungen haben sich im Zusammenhang mit der Pandemie entwickelt, die es wert sind, für unsere Zukunft erhalten zu bleiben?	SSM-7	Q1/SSM7
17. → Was hat sich als wenig hilfreich erwiesen und wollen wir nicht mehr in Zukunft?	SSM-7	Q2/SSM7
In dieser Krisensituation haben sich womöglich Lösungsansätze, Vorgehensweisen und Beziehungsmuster gezeigt, die für eine zukünftige Krise (welcher Art auch immer) hilfreich sein könnten	Q3	SS
18. → Welche Lösungsansätze, Vorgehensweisen und Beziehungsmuster wollen wir in unsere Krisenpläne mitaufnehmen, damit wir sie nicht vergessen oder neu erfinden müssen?	Q3	SS

Prozesse
Physische Mittel

Wie hilfreich waren die Fragen für mich? :

Vorgehensvorschlag

1. Ankündigen des Prozesses
2. Einladung zum Ausfüllen und Ausdrucken des indiv. Fragebogens

3. Workshop:

Gemeinsamer Dialog und Entscheidung über:

1. 2 Dingen die sich bewährt habe und die weiterhin beibehalten werden sollen
2. 2 Dingen die in der Zeit sich als nutzlos oder hinderlich gezeigt haben und die nicht mehr weitergeführt werden sollen
3. 1 Learning für die nächsten Krisen

4. Danksagung und geselliger Moment

Ausgewählte Antworten

