

## 9. Symposium der systemischen Peergroup München, 13. Januar 2018 Workshop Organisations-Linien

### Was

Die Organisations-Linien sind ein Diagnose-Tool zur Resilienz-Verortung in Organisationen. Der wirtschaftliche Erfolg einer Organisation, ihre Kultur und ihre Resilienz erfahren eine kompakte visuelle Darstellung. Inspiriert von Kéré Wellensieks Unternehmenslinie!

### Für wen

Einsatz in der Einzelberatung ebenso wie in Teams

### Wozu

- Reduziert Komplexität
- Als Barometer für Handlungsbedarf
- Hilft Hebel zu identifizieren
- Zeigt Risiken und Chancen auf
- Macht Wechselwirkungen sichtbar (Parallelitäten – konträre Verläufe)
- Hilft unterschiedliche Sichtweisen wie auch Wechselwirkungen besprechbar zu machen



## Wie – Vorgehen in 5 Schritten:

1. **Objekt** definieren  
Individuum, Team, Projekt, Abteilung, Unternehmen...
2. **Zeit:** Zeithorizont (Ab Gründung der Organisation? Ab Eintritt des Klienten?) und passende Abstände (Wochen, Monate, mehrere Jahre...?) definieren; Zeitstrahl zeichnen
3. **Meilensteine** sammeln (als Liste auf extra Blatt oder auf Post Its) und auf Zeitstrahl übertragen; Meilensteine können z.B. sein: Gründung, Änderung der Organisationsstruktur, Einführung von SAP, Börsengang, Wechsel der Unternehmensspitze, Einstellungsstopp, Fusion, Tarifbindung etc.
4. **Linien** malen, je andere Farbe für Wirtschaft, Kultur und Resilienz. Tipp: „Malen nach Zahlen“, also zunächst intuitiv Punkte setzen, diese dann verbinden. Je größer die Amplitude der jeweiligen Linie (Abstand Linie – Zeitachse), desto besser lief es wirtschaftlich / besser war die Kultur / stärker war die Resilienz. Linien in folgender Reihenfolge einzeichnen: Wirtschaft -> Kultur -> Resilienz.
  - a. Wirtschafts-Linie: gibt Zahlen, Daten, Fakten wieder; hier fließen Kennzahlen ein wie Umsatz, Gewinn, Größe der Belegschaft.
  - b. Kultur-Linie: beschreibt die Unternehmenskultur, das menschliche Miteinander, den Team-Spirit, die gelebten Werte.
  - c. Resilienz-Linie: zeigt, wie flexibel, energiegeladen, belastbar, robust, anpassungsfähig, erholungsfähig die Organisation ist.

Tipp: Manchmal werden erst zum (vermeintlich) fertigen Bild weitere wichtige Meilensteine bewusst – gerne ergänzen!

### 5. Interpretation des Bildes



## Hilfsfragen zur Interpretation:

<p>Wenn Sie das Bild betrachten, was geht Ihnen durch den Kopf?</p>	<p>Wie ist das Verhältnis der Linien zueinander? Wo sind parallele, wo konträre Muster?</p> <p>Was leiten Sie daraus ab?</p>
<p>Was raubt offenbar Energie und Stärke?</p>	<p>Was schenkt uns/dem Team/mir Widerstandskraft?</p>

<p>Wann reagieren wir träge und langsam, lustlos, unmotiviert?</p>	<p>Bei welchen Themen/ Herausforderungen/ Aufgabenstellungen agieren wir/ich schnell und flexibel?</p>
<p>Wie können wir unsere Flexibilität gezielt steigern?</p>	<p>Was stärkt unsere Belastungsfähigkeit – als Individuen, als Team, als Gesamtunternehmen?</p>
<p>Wie wollen wir für uns Resilienz definieren? Was sind für uns die „Zutaten“ für und Merkmale von Resilienz?</p>	<p>Wie können wir sie gezielt fördern?</p>
<p>Was könnten nun passende nächste (erste) Schritte sein?</p>	



**Berit Susan Sievers** arbeitet seit 2001 im Bereich Organisationsentwicklung und Veränderungsbegleitung, davon knapp acht Jahre bei ORACLE.

Sie versteht sich als menschlichen Katalysator für Entwicklungsprozesse – Erfrischend. Wesentlich. Kunden schätzen ihre Expertise als Coach, Konfliktberaterin und Gestalterin kraftvoller Workshops. Die Stärkung von Resilienz bei Menschen wie Organisationen ist ihr ein Herzensanliegen.

Mehr unter [www.BeritSusanSievers.de](http://www.BeritSusanSievers.de) und [www.resilience-business-retreat.de](http://www.resilience-business-retreat.de)