

## Pilotprojekt: Veränderungsprozesse unter systemischer Lupe

Sie sind daran ein **Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)** oder andere **Veränderungsprozesse** einzuleiten oder umzusetzen und würden sich gerne eine systemische Gesamtübersicht verschaffen? Dann lernen Sie die Methode Organisations-Aufstellungen kennen! Für Sie ist dieses Projekt geeignet, wenn Sie eigene Beispiele einbringen können oder sich für Veränderungsprozesse in anderen Betrieben interessieren.

### Zielgruppen

- Führungspersonen
- Personalfachleute
- Arbeitssicherheits- und BGM-Verantwortliche

Veränderungsprozesse wie die Einführung eines nachhaltigen BGM (z.B. bei hohen Absenzen, Fluktuationen) oder generell von Reorganisationen sind hochkomplexe Aufgaben. Zentral dabei ist, den Überblick zu bewahren und die Auswirkungen eingeleiteter Massnahmen und Entscheide richtig abschätzen zu können, damit keine unerwünschten Neben- und Fernwirkungen auftreten.

Organisations-Aufstellungen als eine **systemische Methode** verhelfen hier zu einer Gesamtsicht aller Einflussfaktoren.

### Nutzen

Durch diese Methode

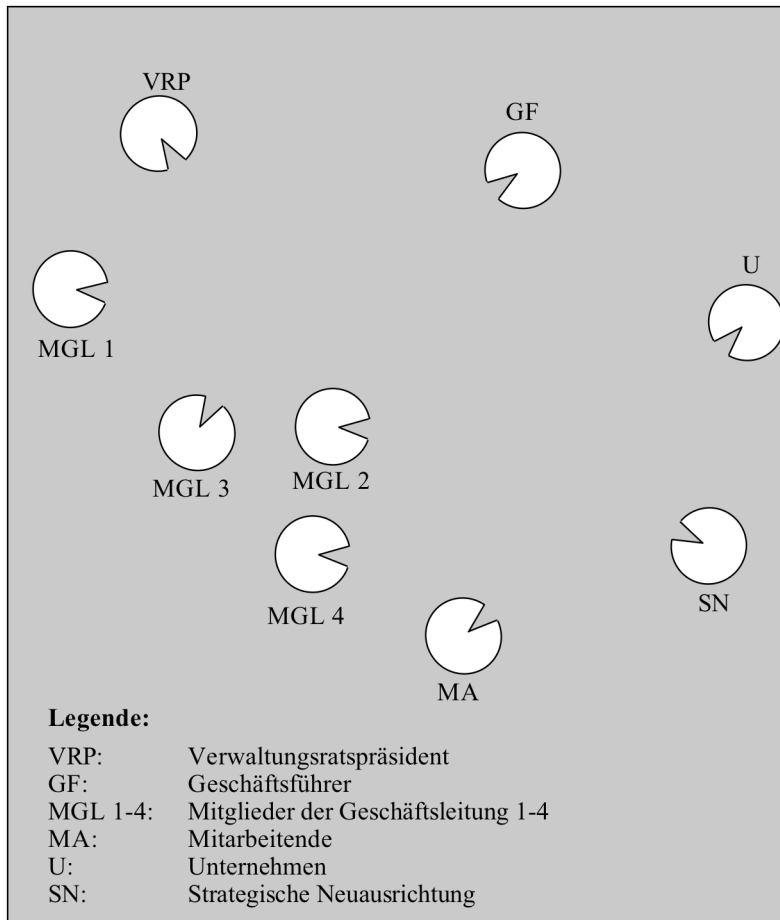
- wird eine Metaposition, ein Blick von aussen ermöglicht
- kommen unterschiedliche Perspektiven in den Blick
- können Interaktionen und Wechselwirkungen im Unternehmen noch besser erfasst werden
- wird die Überprüfung der Auswirkungen und Nebeneffekte von Massnahmen ermöglicht
- können ungenutzte Kooperationschancen und Ressourcen verdeutlicht und aktiviert werden
- können individuelle, unternehmensspezifische Lösungen am Modell simuliert, ausgetestet und deren Auswirkungen antizipiert werden
- können Konfliktdynamiken aufgelöst werden
- werden Rollen geklärt und die Schaffung günstiger Bedingungen für die Zusammenarbeit erwirkt

### Durchführung

Organisations-Aufstellungen finden in der Regel in einer Gruppe ausserhalb des Unternehmens statt. Dies gewährleistet eine grössere Unvoreingenommenheit beim Repräsentieren der einzelnen Rollen. Man wählt aus der Gruppe Stellvertretende, beispielsweise für die Geschäftsleitung, für die Abteilungsleitenden, für die Mitarbeitenden und jeweils für sich, beispielsweise als Projektverantwortliche/n. Die ausgewählten Personen werden im Raum so aufgestellt, wie es dem eigenen inneren Bild vom Betrieb entspricht. Dies wird ganz spontan, ohne Nachdenken gemacht. Die Stellvertretenden werden dann beispielsweise so hingestellt, dass sie sich anschauen können oder abgewandt sind, andere stehen weit entfernt oder nahe beieinander, ganz wie es dem eigenen Empfinden entspricht. Dadurch entsteht eine spezifische Systemkonstellation und die Möglichkeit, das System von aussen zu betrachten. Mit Hilfe der ausgewählten Personen wird so das implizite Bild vom Betrieb expliziert. Am Modell kann dann ausgetestet werden, wie sich entsprechende Massnahmen auswirken und wie mögliche Folgekosten vermieden werden können.

Grundsätzlich eignet sich eine Organisations-Aufstellung für jede Phase in einem Veränderungsprozess. Sie kann am Anfang einen Überblick verschaffen, während dem Verlauf Einblick in mögliche Problemstellungen geben oder am Schluss zur Evaluation dienen.

Nachfolgend ist ein Aufstellungs-Beispiel abgebildet:



**Daten:** Jeweils am Mittwoch von 17:00 bis 20:00 Uhr  
(27.9.; 17.10.; 14.11.; 12.12.; 16.1.08 ; 6.2.; 27.2.)

**Ort:** Wird noch bekannt gegeben (im Zentrum von Zürich)

**Unkosten-Beitrag:** Fr. 250.-

**Anmeldung:** per Mail an Katharina Lehmann: [katharina.lehmann@ifspm.uzh.ch](mailto:katharina.lehmann@ifspm.uzh.ch)  
**bis zum 31.7.2007**