

Verlag für Systemische Forschung
im Carl-Auer Verlag



Ruth Kalb

Organisationsaufstellungen – eine Ressource der lernenden Organisation

2007

Carl-Auer im Internet: **www.carl-auer.de**
Bitte fordern Sie unser Gesamtverzeichnis an:

Carl-Auer Verlag
Häusserstr. 14
69115 Heidelberg

Über alle Rechte der deutschen Ausgabe verfügt
der Verlag für Systemische Forschung
im Carl-Auer-Systeme Verlag, Heidelberg
Fotomechanische Wiedergabe nur mit Genehmigung des Verlages
Reihengestaltung nach Entwürfen von Uwe Göbel & Jan Riemer
Printed in Germany 2007

Erste Auflage, 2007
ISBN 978-3-89670-386-6
© 2007 Carl-Auer-Systeme, Heidelberg

Bibliografische Information Der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Diese Publikation beruht auf der gleichnamigen Diplomarbeit zur Erlangung des akademischen Grades einer Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der Fakultät für Betriebswirtschaft der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, 2006.

Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei der Autorin.
Alle Rechte, insbesondere das Recht zur Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilme oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlags reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet werden.

2 Vorgangsweise, Themeneinstieg und Methode

2.1 VORGANGSWEISE

Die Arbeit gliedert sich in fünf Hauptteile. Der Themeneinstieg erfolgt zum einen mit Zitaten aus den Interviews, in denen Führungskräfte ihre Erfahrungen aus dem Organisationsalltag mit OA verdeutlichen und zum anderen in der Vorstellung der Methode.

Für eine eindeutige Zuordnung meiner Bilder und inneren Vorstellungen beschreibe ich im zweiten Teil die lernende Organisation nach Senge³, für die ich den Einsatz von OA prüfe.

Im dritten Teil widme ich mich den OA im Hinblick auf den gegenwärtigen Diskussionsstand, die Prinzipien, den Ablauf und die Wirkungsweise.

Der vierte Teil der Arbeit stellt den Beitrag der OA für die fünf Disziplinen Senges dar.

Im Schlussteil fasse ich die gewonnenen Erkenntnisse zusammen und erläutere, welchen Beitrag diese Arbeit zum Themenfeld leisten kann.

Die auf der folgenden Seite abgebildete Grafik zeigt im Innenkreis die lernende Organisation mit den fünf Disziplinen. OA bilden den Außenkreis. Die Darstellung soll zeigen, wie OA möglicherweise durch das Umschließen der lernenden Organisation und den Kontakt zu allen Disziplinen für alle von Nutzen sein kann.

³ vgl. Peter M. Senge; Die fünfte Disziplin (2001)



Abb. 1: Leitfaden

2.2 ZITATE AUS DEN INTERVIEWS⁴

„Die Aufstellung hat das bestätigt, was ich gedacht habe, das kann nur die Lösung sein.“

„Eigentlich faszinierend ...“

„Aber es ist wirklich hinterher dann so eingetroffen ...“

„... dass wir Klarheit bekommen haben, wer sich bei uns nicht wohl fühlt.“

„Der wird glücklich sein, wenn er nicht mehr in der Firma ist. Das wird für ihn besser sein.“

„Weil das das wichtigste Thema war.“

„Wenn die Menschen nicht wirklich bereit sind, das was sie da erleben, hören und sehen anzuwenden, dann muss man es nicht machen.“

⁴ Aussagen aus den persönlich geführten Interviews mit Führungskräften

„Ich halt nicht sehr viel von diesen Ein-Abendlichen Veranstaltungen, wo man hingehet mit einem Problem und dann geht man wieder nach Hause.“

„... darum muss ich jetzt, wenn ich nachdenke, sagen, die Qualität des Moderators ist von entscheidender Bedeutung für das, was herauskommt...“

„Das ist rührend, das ist für mich teilweise ganz gewaltig!“

„... die erwische ich in Situationen, wo es ihnen die Tränen herausdrückt, wo sie wirklich emotional betroffen sind!“

„Früher haben sie gesagt, das kostet nur Geld, lass uns in Ruhe.“

„Man nimmt sich selbst wahr, in so einer Situation.“

„Es gibt mehr, als nur rational zu sagen, tun wir oder tun wir nicht.“

„... wenn wir die Menschen in einen Entscheidungsprozess mit einbinden, sind sie besser motiviert ..., weil sie es besser verstehen.“

2.3 INTERVIEWMETHODE

Um den praktischen Nutzen von OA für die lernende Organisation zu eruieren, interviewte ich – zusätzlich zur Literatuarbeit – Führungskräfte in Unternehmen. Dafür entschied ich mich für die qualitative Interviewmethode. Damit lässt sich der konstitutive Sinn, der sozialem Handeln zugrunde liegt, ermitteln und zugleich kann die erforderliche Reflexion hinlänglich gesichert werden.⁵

Bei dieser Form des Interviews kommt der Befragte möglichst frei zu Wort, um einem offenen Gespräch nahe zu kommen. Der Interviewer führt die Problemstellung ein und bleibt darauf zentriert.⁶ Ich entwickelte einen Interviewleitfaden, der sich am Ablauf einer Aufstellung orientiert und der auf die Lernerfahrungen, in Bezug auf die fünf Disziplinen der lernenden Organisation von Senge, ausgerichtet ist.

Wichtig für den Einstieg oder das Vorgespräch zum Interview ist es, die Interviewten zu informieren, was mit ihren Daten passiert. Dabei geht es um mehr als Vertraulichkeit. Interviewte wollen wissen, was man von ihnen will und was aus ihren Worten wird. Als Voraussetzung dafür

⁵ Schmidt-Grunert (1999), S 35

⁶ Schmidt-Grunert (1999), S 40 f.