

1. Weltkongress für systemisches Management vom 1. bis 6. Mai 2001 in Wien

Fast die komplette Beratergruppe der C2 OrganisationsBeratung war in Wien um sich intensiv mit Führungskräften, Wissenschaftlern und Beraterkollegen über neue Ansätze des Managements und der systemischen Beratung auseinanderzusetzen.

Eine Herausforderung für uns war dabei, dass wir zusammen mit der Sutrich Organisationsberatung einen eigenen Workshop zum Thema „**Anatomie von Entscheidungsprozessen**“ angeboten haben. Die Reaktionen unserer Workshopteilnehmer haben uns sehr gefreut, sie zeigten uns, dass wir mit unserem Angebot wichtige aktuelle Fragen aufgreifen und passende Lösungsideen präsentieren.

Neben diesem spannenden Erleben des eigenen Workshops gab es eine Fülle an Begegnungen, interessanten Vorträgen und Workshops. Hier einige Auszüge davon:

Stafford Beer

Begründer der Management-Kybernetik berichtete über die grundlegenden strukturellen Veränderungen die notwendig werden, wenn die Entwicklung von Hierarchien zu flachen Organisationen nicht im Chaos enden soll.

Umberto Maturana

Mitautor des Buches „Der Baum der Erkenntnis“ erläuterte sein Modell über Netzwerke lebender Systeme. Vor dem Hintergrund der Unterscheidung „lebende Systeme“ und „Roboter“ beleuchtete er besonders die Frage, warum Pläne immer wieder scheitern und wie durch Co-Inspiration der Beteiligten, trotzdem unsere Handlungen unseren Wünschen angepasst werden können.

Peter Senge

Autor des Buches „Die 5. Disziplin“ sprach über zwei unterschiedliche Ansätze, die im Systemdenken vereint sind: den Gestaltungsansatz (der Manager gestaltet) und den Entstehungsansatz (die das Verhalten in einer Organisation bestimmende Struktur wird von allen Beteiligten inszeniert). Die Entscheidung für einen dieser Ansätze wirkt sich darauf aus, wie Manager ihren Berufsalltag gestalten.

Gunther Schmidt

Leiter des Milton Erickson-Instituts in Heidelberg, stellte seine hypno-systemischen Ansätze für erfolgreiches Führen, Arbeiten mit Zielen und Umgehen mit Konflikten vor. Erfolg und Selbstverwirklichung sind damit nicht nur Ausdruck individueller Eigenschaften sondern das Ergebnis von Wechselwirkungen.

Ben Furmann

aus Finnland, berichtete über seine Arbeiten zu den Erfolgsfaktoren von Teams. Er erläuterte 8 Faktoren, die eine Atmosphäre des Erfolgs und Wohlbefindens bei den Teammitarbeitern auslösen bzw. verstärken.

Rick Pluut

stellte seine Forschungen, Erfahrungen und Werkzeuge zur Bearbeitung „auswegloser“ Situationen in Unternehmen vor. Probleme in Familienunternehmen, Fusionen, Unternehmen mit zwei Kulturen und Management Teams können mit den vorgestellten Interventionen angegangen werden.

Luc Ciompi

Begründer der Affektlogik, erläuterte den Zusammenhang von Fühlen, Denken und Handeln und seinen Ansatz, wie Fühlen und Denken (oder Emotion und Kognition oder Affekt und Logik), in sämtlichen psychischen Leistungen zusammenwirken. Diese Konzepte können bei der Arbeit in Teams und bei der Lösung von Konflikten hilfreich sein.

Fritz Simon

u.a. Autor des Buches „Radikale Marktwirtschaft“ sprach über die einzigartigen Chancen und Risiken von Teams. Er erläuterte die Bedingungen für das Scheitern und für den Erfolg von Teams. In einem weiteren Beitrag stellte er die Muster von „heimlichen Familienunternehmen“ (wie Yahoo etc.) vor.

Jeffrey K. Zeig

stellte in seinem Vortrag Techniken „hypnotischer Kommunikation“ vor, die einer Botschaft Kraft verleihen. Diese Techniken können die Kommunikation in Teams und in der Organisation insgesamt effektiver werden lassen.

Klaus-Otto Scharmer

beleuchtete Modelle, wie Manager die eigenen „blinden Flecken“ der Führung bearbeiten und eigene Handlungskonzepte entdecken können. Es ging ihm darum ein Management zu präsentieren, das vom gemeinsamen Gefühl „co-sensing“, gemeinsamer Inspiration „co-inspiration“ und der gemeinsamen Erschaffung der Zukunft „co-creating“ getragen ist.

Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd

erläuterten ihre Modelle zur systemischen Strukturaufstellung. Als Mitglieder eines Modellsystems können wir damit die Beziehungsstruktur eines dargestellten Systems erfahren.

Peter Gester

stellte sein für größere Organisationen geeignetes Aufstellungswerkzeug „Territorigramm“ vor. Dieses soziometrische Verfahren ist für systemisch konstruktivistische Organisationsaufstellungen mit großer Teilnehmerzahl geeignet.

Dirk Baecker

stellte drei große Traditionen des Managementdenkens vor: Betriebswirtschaft, Management-Philosophie und Organisationsentwicklung. Vor diesem Hintergrund entwarf er eine Perspektive des systemischen Managements.

Insoo Kim Berg

entwickelte zusammen mit Steve de Shazer das lösungsorientierte Kurztherapiemodell. Sie führte ihre Ansätze zur Lösungsorientierten Kommunikation in Unternehmen vor. Dabei wurde besonders die Sprache als eines unserer wichtigsten Werkzeuge für die interne und die nach außen gerichtete Unternehmensführung betrachtet.

Reinhard K. Sprenger

erläutert, warum für ihn Bonussysteme eigentlich Malussysteme sind, denen das Modell des institutionellen Misstrauen zugrunde liegt, wie sie das Kooperationsklima vergiften und Risikofreude zerstören, denn: Motivation lässt sich nicht kaufen.