A smiling woman with glasses and a white shirt is the central focus of the background image. She is looking towards the camera. In the background, several other people are seated at a table in a meeting room, looking at a laptop screen. The setting appears to be a modern office or conference room with large windows in the background.

Sehnsucht Organisationsentwicklung – wie Change Companions und Change Maker in die Selbstwirksamkeit kommen

\\ 3 Beispiele

Konzern: Global Real Estate 4,5 Tsd Vision-Organisation

Home of ...
Globale neuronale heterarchische
Netzwerkorganisation

Hierarchische Karriere und soziale
Erwünschtheit

Präsident

A-Team, Leadership Team, agile
Selbstorganisation,
Projektleiter M-Plan

Abwertungen und soziale Erwünschtheit
und trotzdem den Raum halten

Start Up 250 MA Führung und Kultur

Schnell wachsend
Fluktuation und Merger
Ways of Working
CEO fully committed

Keine Zeit – parallele Arbeit
Rauhe Kultur

HR-Direktorin

Alle FK, untere FK

Räume finden, halten,
neue Muster etablieren

IT für Banken 1000 MA Strategie und Kultur

Starke Wachstumsziele
Mehr Verantwortung und
Engagement im Management
Team

Leistungs-, Wachstums-
Innovations-&
Menschenorientierung

CEO

VS, Management Team

Kontinuität und Tiefe

\\ Agenda

Elemente

- Sehnsucht - Organisationsentwicklung
- Selbstwirksamkeit- Akteure Change Maker und Change Companion
- Zusammenspiel

Systemischer Konstruktivismus - Hypnosystemik

- Ökologie komplexer, lebender Systeme
- TransMap als Landkarte gelingender Veränderungen
- Systemgrenzen und Zielbeziehung
- Bedeutungsgebung und Grundbedürfnisse
- Selbstwert und limbisches System

Organisationen entwickeln

- Prinzipien
- Rollen, Haltungen und Beteiligung
- Emergenz - den gemeinsamen Weg finden

Übersicht

- Sehnsucht – Organisationsentwicklung
- Selbstwirksamkeit- Akteure Change Maker und Change Companion
- Zusammenspiel für zieldienliche Wirksamkeit

\\ Elemente

Change Companion

- Intern (HR, Strategie, Organisationsentwicklung)
- Extern (Trainer:innen, Coaches,)
- Sehnsüchte: z.B. eigene Werte leben und in die Organisation tragen

Change Maker

- Business verantwortende:r Manager:in
- Sehnsüchte: z.B. unternehmerischen Erfolg dafür sollen Leute flexibler, agiler, verantwortungsbewusster

Sehnsucht

für

ENERGIE – RICHTUNG –

IDENTITÄT

Selbst- Wirksam und ohne Macht

Change Maker / Owner (K)

- Kontrolle ausüben, KPI
- Ursachenforschung und Maßnahmen planen, analysieren, denken, machen, lösen
- Den Raum **der** Veränderung halten und Vertrauen schenken (E-I)

Restriktion: Menschen gewinnen

Change Companion (KEI)

- Resonanz und Verbundenheit erzeugen
- Wissen – Erfahrung – hören- spüren – anbieten
- Den Raum **für** Veränderung halten

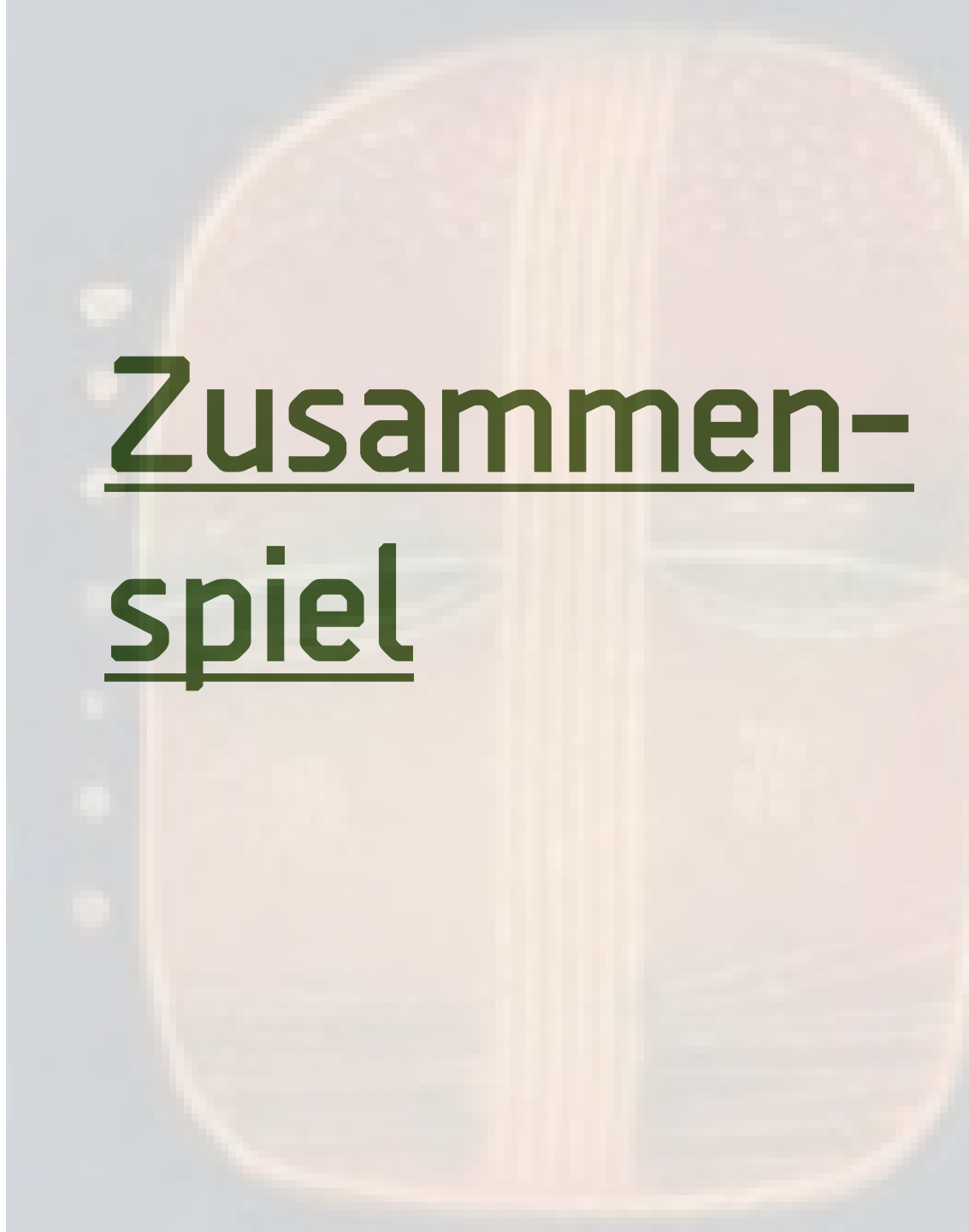
Restriktion: Durchsetzung

\\ Elemente

im **Nukleus**

1. Rollenklarheit und die Akzeptanz der Unterschiedlichkeit
2. Resonanz und Verbundenheit für generativen Flow
3. Steuerungs- Ich und die Nutzung unserer kognitiven, emotionalen und Intuitiven Kompetenzen

Zusammen- spiel



\\ Reflexion in Triaden

Zusammenspiel im Nukleus

- Wie erleben Sie in Ihrer Praxis das Zusammenspiel von Change Companion und Change Maker?
- Welche Sehnsüchte treiben Sie und welche den Maker an?
- Wie erleben Sie das Zusammenspiel der kognitiven, emotionalen und intuitiven Welten in ihrer Zusammenarbeit?

15 min



\\ Systemischer Konstruktivismus – Hypnosystemik in der Organisationsentwicklung

Übersicht

- Ökologie komplexer, lebender Systeme
- TransMap (Transformation Map)
- Systemgrenzen und Zielbeziehung
- Bedeutungsgebung und Grundbedürfnisse
- Selbstwert und limbisches System

\\ Systemischer Konstruktivismus - Hypnosystemik

"Humans could reconcile themselves with the planet, finding a way to be useful and welcomed in the system, but we don't realize that we can't see because

*we have disconnected ourselves from life on the planet, thinking that we are the intelligent ones. **We can't see that we are just part of an intelligent system**" Ernst Götsch.*

[Life in Syntropy - Agenda Gotsch](#)

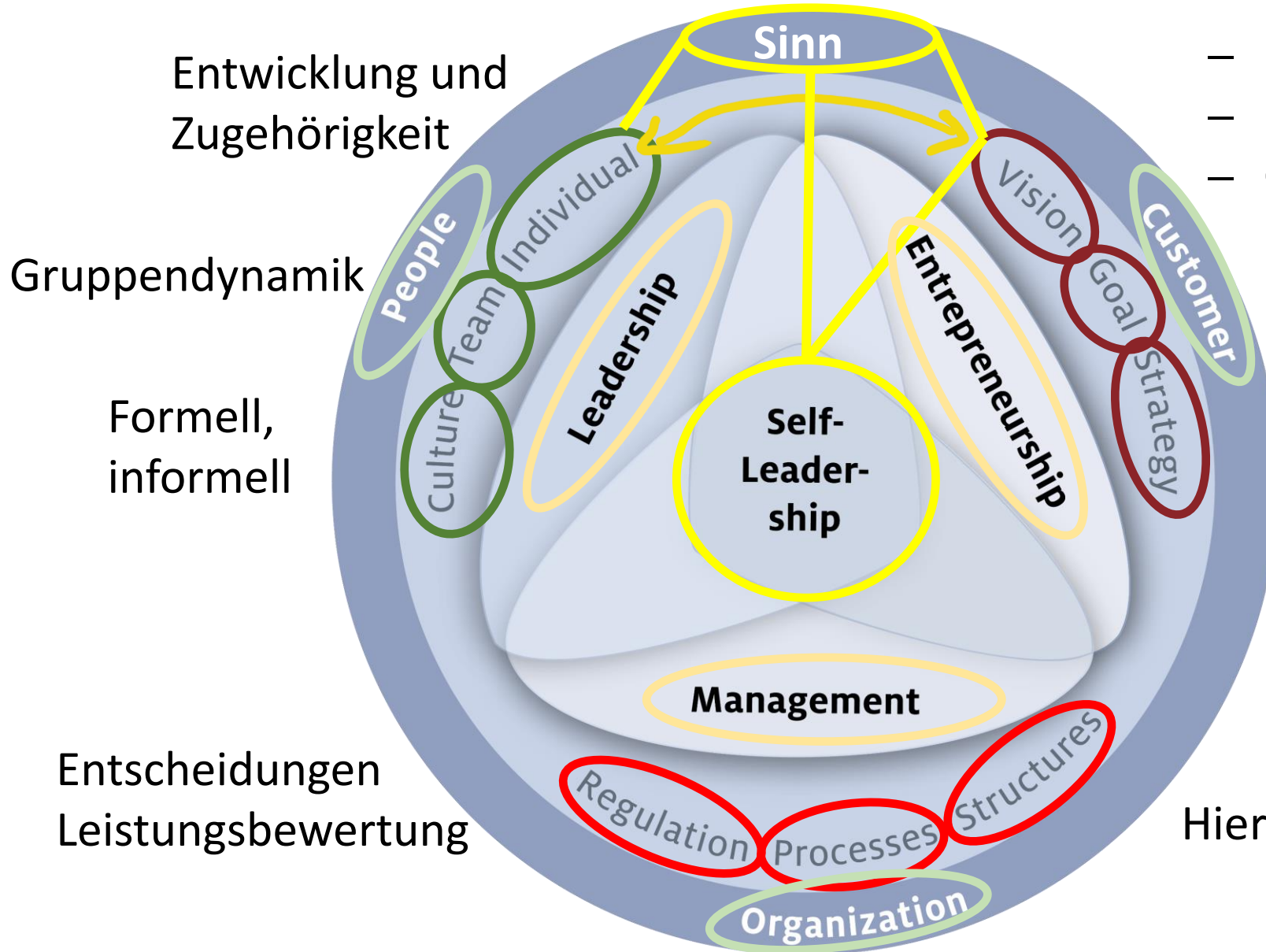
vs.

Prozess und Effizienz folgender Missverständnisse getragen von Gier.

Ökologie
komplexer,
lebender
Systeme

\\ Systemischer Konstruktivismus - Hypnosystemik

Problemtrancen zu Ressourcen Trancen wandeln



- Produkt , WHY, Purpose - Sinn
- USP – Einzigartigkeit
- Organisationsform

- SMARTe Ziele
- 3 Horizons

TransMap

[TransMap CB](#)

Hierarchisch, agil, evolutionär

\\ Reflexion in Triaden an einem ihrer Beispiele

Zukunft braucht Herkunft (Prozess)

- Welche Dimensionen der TransMap hat die Organisationen bislang bespielt?
- In welcher Dimension wären nächste Schritte vorstellbar?
- Welche Tabus hat die Organisation hinsichtlich ihrer Entwicklung?

15 min

Pause

15 min



System- grenzen und Ziel- beziehung

Im Zielbezug wird die Systemgrenze sichtbar

(Organigramm – Organisationsstruktur)

Circle of Influence

(Control, Influence, Concern)

Sinnstifter und Schlussstein

(Raum halten)

Helm Stierlin

bezogene Individuation

Gerald Hüther

Motivation durch Wachstum
und Bezogenheit

Bedeutungs
Gebung und
Grund-
Bedürfnisse

Selbstwert und limbisches System

David Rock – SCARF

Größenerleben und
Beziehungsgestaltung

Virginia Satir – Selbstwert

beobachten



Bedeutung geben



Belohnungsmuster

- # Lust
- # Kreativität
- # Verbundenheit

Bedrohungsmuster

- # Kampf
- # Flucht
- # Totstellreflex

Status

Certainty

Autonomy

Relatedness

Fairness

Selbstwert-

denn ich bin mir und anderen etwas wert!

Selbstzweifel-

denn bin ich mir und anderen nichts wert?

\\ Reflexion in Triaden an einem ihrer Beispiele

Selbstwert und Identität

- Woraus schöpfen Sie Ihren Selbstwert?
- Woraus die Maker?
- Wer in mir als Maker, fühlt sich am meisten bedroht?

15 min

\\ Organisationen entwickeln

Übersicht

- Prinzipien
- Rollen, Haltungen und Beteiligung
- Emergenz - den gemeinsamen Weg finden

\\ Organisationen entwickeln

- Heterogenität und Vielfalt vor Homogenität
- Spannungsfeld: Multivalenz und Fokus
- Sinn und Stimmigkeit vor logischer Vernunft
- Emergente Zirkularität vor geplanter Architektur
- Spielfreude vor diszipliniertem Abarbeiten
- Zukunft braucht Herkunft als Prozess und Identität
- Kommunikation in Resonanz und Verbundenheit

... und wie gehst Du mit Deinen inneren
Abwertungsprozessen um?

Prinzipien

**Zuversicht
Zugewandtheit**

Rollen, Haltung und Beteiligung

Rollen in Beteiligung

- Companions, Maker
- Multiplikatoren, etc.?
- Benennungen und Erlebnisnetzwerke
- Beteiligung in Kreisen

Haltungen

- Das Wissen um den nächsten Schritt liegt im System
- Allparteilichkeit Kunde-MA-Management-Produkte
- Augenhöhe auf Basis der Unterschiedlichkeit
- Multivalenzen bleiben der Normalfall
- Resonanz und Verbundenheit sind die Basis von Flow - Trancen

\\ Organisationen entwickeln

Fokus auf

1. Kognitive und intuitive Klugheit
2. Generativer Flow
3. Visualisierungen
4. Kontinuierliches Lernen und voran
schreiten

Aber

„Die können ja nicht planen“



Organisationsentwicklung bedeutet die Entwicklung eines **lebenden** Systems.

Der Mensch ist ein autonomes, sinn-orientiertes und **Bedeutung gebendes** Wesen und erzeugt so seine **Erlebens**prozesse.

Entwicklung entsteht durch ziieldienliche Musterunterbrechungen und **Muster-Neubildungen**, das braucht **Mut, Entschlossenheit** und **psychologische Sicherheit**.

Sie entstehen durch **Liebe, Geborgenheit, Wertschätzung, Respekt, identitätsstiftende Entwicklungschancen und unternehmerischen Erfolg!**

\\ Conclusio

Niemand kann es wissen, keiner kann es machen, aber

gemeinsam kann es uns **gelingen!**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
Ausbildung zum Change Companion

We can't see that we are just part of an intelligent system.