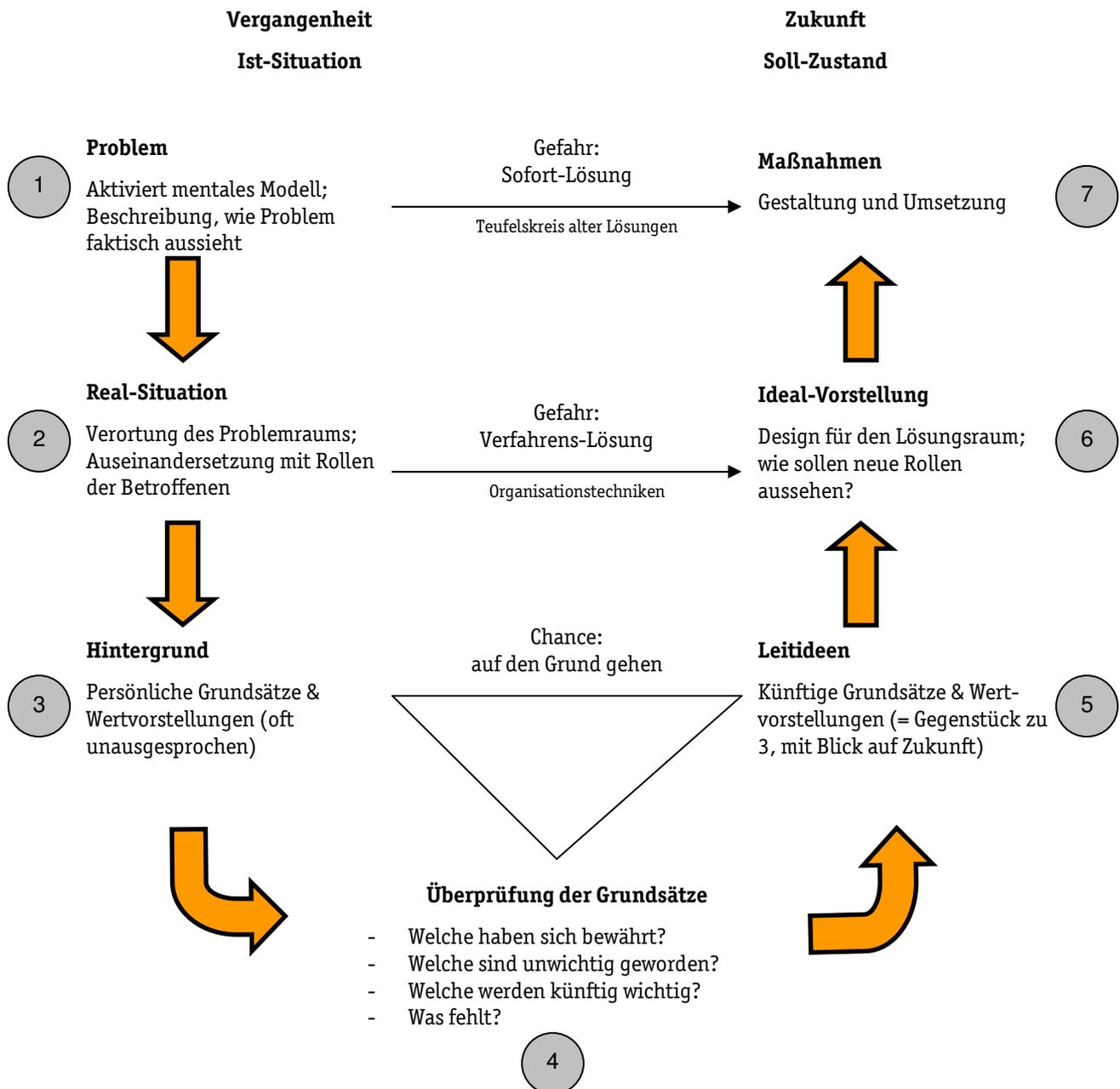


Die U-Prozedur: Problemen auf den Grund gehen

Das Grundanliegen dieser Methode, die wegen ihrer besonderen Struktur auch U-Prozedur genannt wird, ist, die Spannung zwischen historisch gewachsenen und der für die Zukunft wünschbaren Organisation bewusst zumachen. Dabei geht man von ganz konkreten Geschehnissen und Tatbeständen in der Organisation aus und analysiert sie, bis zutage tritt, welches Gedankensystem in der bestehenden Situation (meist implizit, unausgesprochen) als Realität gewirkt hat. Erst wenn das aus der Vergangenheit stammende, implizite Grundsatzsystem sichtbar geworden ist, kann eine grundlegende Veränderung von Strukturen, Rollen, Arbeitsweisen usw. erfolgen, die von neuen Konzeptionen ausgehen wollen.



TIPP: Die Methode ist einfacher als sie aussieht! Allein sich hineinzudenken hilft oft schon, die Gefahr einer Sofort-Lösung zu erkennen und zu vermeiden.