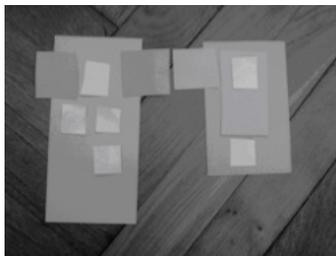
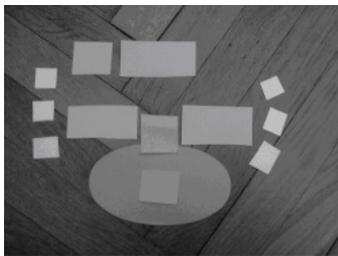


Organisations-Legen

Die systemische Praxis hat neben dem aus der Familientherapie stammenden „Organisations-Stellen“ (bzw. „Aufstellung“) als weniger heikle Methode auch das „Organisations-Legen“ hervorgebracht. Über eine schematische Darstellung der Organisation werden dabei Problempunkte und Veränderungsoptionen im System bildlich erleb- und diskutierbar gemacht.

Ablauf

1. Der/die FallgeberIn legt aus unterschiedlich geschnittenen farbigen Papierschnipseln ein Bild seiner/ihrer Organisation/ Abteilung. Die Darstellung soll kein reines Organigramm sein, sondern soll auch die Alltagsrealität und Beziehungsstruktur der Akteure und Akteurinnen spiegeln.
2. Die (kollegialen oder externen) BeraterInnen betrachten die Darstellung und geben ihre Eindrücke und Interpretationen wider.
3. Der/die FallgeberIn erläutert das Bild und schildert die eigene Problemsicht und das Veränderungsanliegen.
4. Gemeinsam werden Veränderungsoptionen generiert und am Modell durchgespielt.



Eine kreative Auswertungsvariante ist die **Feng Shui Methode**, bei der – analog zur chinesischen Lehre der guten Raumgestaltung – Energieflüsse in der Organisation betrachtet werden, etwa mit folgender Systematik:

- Quellen: Räume, wo Energie entsteht (Kreativität, Motivation, Bedarf)
- Reservoirs: Räume, wo Energie gespeichert wird (Wissen, Macht, Anerkennung)
- Kanäle: Bahnen in denen Energie fließt (Kommunikation, Information) – aber auch wie sie abfließt (Fluktuation) und zufließt (Unterstützung)
- Dämme: Blockaden in Energieflüssen (Widerstände, Demotivation, Konflikte, Kommunikationssperren)

TIPP: Zur Einstimmung ist es hilfreich, ein paar Beispielbilder zu zeigen und/ oder eine Reflektion zur informellen Struktur der Organisation anzuregen, um zu vermeiden, dass reine Organigramme gelegt werden.