

**„Sensibles Organisieren –
Führen in organisationalen Lernprozessen“**

Jaromir Junne
Vortrag zum Diplomarbeitsprojekt

Systemische Forschung
In Therapie, Pädagogik und Organisationsberatung
Heidelberg, den 5. März 2008

4 Teile der Arbeit:

Die Frage: Führen in komplexen Organisationen

Der Felddesuch: Sechs Gespräche mit Führungs-
"experten"

Wissenschaftliche Einordnung: Schnittstellen
zu Organisations- und Führungstheorien

5 Thesen

Sinn

UnSinn

UnSinnvoll

Sinnvoll

Sinneswahrnehmung

WahnSinn

WahnSinn?

Sinnlich!

beSinnlich

sinnvoller Ansatz?

Sinnvoller Ansatz
für die Analyse von
Organisationen?

Sinnvoller Ansatz
für die Analyse von
Organisationen?
Von Führung?

5 Sinne von Sinn:

Geist

Wert

Zweck

Sinn

Ästhetik/
Wahrnehmung

Bedeutung

5 Sinne von Sinn für Organisationen:

Geist:
Identität,
Spiritualität

Wert:
Leitbild

Sinn

Zweck:
Ziele

Wahrnehmung:
Controlling,
Marketing

Bedeutung:
Kommunikation

5 Thesen:

1. Je komplexer die Organisation, desto stärker sind die Führenden auf freiwilligen Gehorsam bzw. Eigeninitiative der Mitwirkenden angewiesen, weil nicht alle Situationen sich zentral planen lassen.

5 Thesen:

2. Eigeninitiative lässt sich nur durch „indirektes Führen“ entwickeln, da die eigene Aktivität der Geführten entscheidend ist.

5 Thesen:

3. Eigeninitiativen werden durch
Sinnbildung koordiniert.

5 Thesen:

4. Führende können vor allem dadurch Sinn bilden und so die Geführten begeistern, indem sie eine Übersetzungsleistung der inneren und äußeren Wahrnehmung in eine verständliche, ggf. narrative Sprache anbietet und in den größeren Kontext einordnet.

5 Thesen:

5. Führen verläuft eher zirkulär als linear.

Führende lassen sich führen von ihrem eigenen Willen (ihrer persönlichen Vision), ihrer Wahrnehmung des Potentials der Geführten und ihrer Wahrnehmung der Organisation in ihrer Umwelt und deren mögliche Entfaltung.

Führen und sich führen lassen kann augenblicklich wechseln.

Danke