

Nonsens

Unter Nonsens verstehen wir den Unsinn als Spaß an der Sache und weniger Ernst im Umgang miteinander. Wir gehen mit Leidenschaft an unsere Arbeit, welche sich mit Spaß und Freude an alle Betroffenen auswirkt.

No Sense

Haben Organisationen wenig bis gar keinen Sinn, so kann man daraus wunderbar lernen, sofern der Unsinn zum Lernen angenommen wird, somit kann der "Unsinn" die Basis zum Sinn sein.

Sense

Die Organisation in einen anhaltenden Sinn zu ändern ist die hohe Herausforderung, die ohne Einbindung der Menschen im Unternehmen nicht gelingen wird.

Neue Zeiten Neues Denken

In diesen Zeiten wo wir vielleicht vor einem Wechsel in ein neues Zeitalter stehen, benötigen wir einfach ein neues Denken.



- Im Jahr 2009 St. Michael, Stmk.
 - Vortrag „Planung und Organisation von Arbeitsabläufen und Fertigungsprozessen in der Industrie“
 - Wie werden dort Prozesse optimal gestaltet.



CNH, St. Valentin



Pöttinger, Grieskirchen



Wintersteiger, Ried



- Arbeitsabläufe und Prozesse zu gestalten, reicht nicht mehr aus.

Gefordert ist der integrale Ansatz

- Optimierung der systemischen und organisatorischen Abläufe.
(über den gesamten Wertstrom, Gewinnmaximierung zu Lasten Nachhaltigkeit)
- Eine breite gemeinsame Wertekultur im Unternehmen.
(gelebte Leitbilder, Gewinnmaximierung vs Nachhaltigkeit)
- Gemeinsame psychologische Grundeinstellungen zur Weiterentwicklung.
(Unbewusstes Potenzial, persönliche Vision, Einstellung, Commitment)
- Gemeinsame physikalische Einstellung zur Gesundheit / zum Auftritt.
(Körperliche Balance, Skillprofile, Verhältnis m/w, sichtbares Verhalten)



- Was heißt der „Integrale Ansatz“

Unter Integral versteht man im Allgemeinen

- „ganzheitlich“
- „systematisch“

Nach Ken Wilber bedeutet Integral; alle Perspektiven einzunehmen und keine zu bevorzugen. Alles findet Platz in EINEM Bild!

Ken Wilber, amerikanischer Denker und Philosoph entwickelte die integrale Theorie und veröffentlichte diese erstmals 1995.

2005 wurde das Integrale Institut gegründet.

2011 wurde die integrale Universität in Boulder, Colorado gegründet.

Partner: Integrales Coaching Canada, Fielding Graduate University, JFK University



- Das Bild heißt Quadranten Perspektiven

	innen	aussen
individuum	Ich Subjektive Sicht und Erfahrung	Es Objektive Sicht messbar
system	Wir Gemeinsames Gefühl und Verständnis	Sie Funktionale Abläufe, Systemtheorie

Alles Lebendige hat ein Innen und ein Aussen.
Alles Lebendige bewegt sich in Systemen

- Umfeld
- Familie
- Organisationen.

Somit entstehen vier unterschiedliche Quadranten.
Aus jeder Sicht sieht die Welt anders aus,
und alle Quadranten sind gleich wichtig.



- Nutzung für soziale Strukturen (z.B. Business)

	innen	außen
Einzelperson	Unbewusstes Potenzial, pers. Bedürfnisse, Überzeugungen, Werte, pers. Vision, Mentalität, Einstellung	Verhältnis m/w, Anz. Sichtbares Verhalten, Auftreten, Kleidung, gezeigte Fähigkeiten, Skill Matrix, messbare Leistung
U-System	Wir-Gefühl, Teamgeist, kollektive Ethik, Wertebewusstsein, U-Kultur, Leitbild, Sinn, gefühltes Betriebsklima	Org. Struktur, Prozesse, Technologie, Lokalität, Räume, Branding, Meetingformen, Markt, soz. Umfeld

Nutz man das Modell für soziale Systeme, so zeigen Die oberen Quadranten das Innen und Außen der einzelnen Systemelemente (.z.B. Mitarbeiter).

Die unteren Quadranten das Innen und Außen des Systems.

Die meisten Beratungs- und Veränderungsansätze haben in einem der Quadranten ihren Schwerpunkt.

Die Ergebnisse treten nicht in dem erwarteten Umfang ein, im schlimmsten Fall gar nicht.



Erfolg durch Effizienz

- Nutzung für soziale Strukturen (z.B. Business)

	innen	außen
Einzelperson	Unbewusstes Potenzial, pers. Bedürfnisse, Überzeugungen, Werte, pers. Vision, Mentalität, Einstellung	Verhältnis m/w, Anz. Sichtbares Verhalten, Auftreten, Kleidung, gezeigte Fähigkeiten, Skill Matrix, messbare Leistung
U-System	Wir-Gefühl, Teamgeist, kollektive Ethik, Wertebewusstsein, U-Kultur, Leitbild, Sinn, gefühltes Betriebsklima	Org. Struktur, Prozesse, Technologie, Lokalität, Räume, Branding, Meetingformen, Markt, soz. Umfeld

In diesem Quadranten kommt das funktionale und soziale System in den Fokus, d.h. die Strukturen, Abläufe, systemtheoretischen Aspekte.

Hier setzt die klassische Organisationsentwicklung an. Viele Unternehmenschef neigen dazu nur durch diese Brille zu sehen.

Umstrukturierung, Prozessoptimierung, Fusion, Outsourcing, etc.

Die Ergebnisse solcher Veränderungsprozesse sind eher kurzfristig.

Gewinnmaximierung geht vor Nachhaltigkeit!



- Nutzung für soziale Strukturen (z.B. Business)

	innen	außen
Einzelperson	Unbewusstes Potenzial, pers. Bedürfnisse, Überzeugungen, Werte, pers. Vision, Mentalität, Einstellung	Verhältnis m/w, Anz. Sichtbares Verhalten, Auftreten, Kleidung, gezeigte Fähigkeiten, Skill Matrix, messbare Leistung
U-System	Wir-Gefühl, Teamgeist, kollektive Ethik, Wertebewusstsein, U-Kultur, Leitbild, Sinn, gefühltes Betriebsklima	Org. Struktur, Prozesse, Technologie, Lokalität, Räume, Branding, Meetingformen, Markt, soz. Umfeld

In diesem Quadranten wird der Innenbereich des Systems betrachtet, wie das gemeinsame Verständnis und das Wertebild.

Das alteingesessene Außen im System schlägt meist auf das Innen durch. Änderungen im Innen sind Schwieriger als im Außen. Systemaufstellungen, Interaktionsübungen sind ein geeignetes Mittel um diese alten Strukturen aufzubrechen.

Dogmenwechsel (Los 1) im Außen können ohne Berücksichtigung des Innen nicht nachhaltig funktionieren.



- Nutzung für soziale Strukturen (z.B. Business)

	innen	außen
Einzelperson	Unbewusstes Potenzial, pers. Bedürfnisse, Überzeugungen, Werte, pers. Vision, Mentalität, Einstellung	Verhältnis m/w, Anz. Sichtbares Verhalten, Auftreten, Kleidung, gezeigte Fähigkeiten, Skill Matrix, messbare Leistung
U-System	Wir-Gefühl, Teamgeist, kollektive Ethik, Wertebewusstsein, U-Kultur, Leitbild, Sinn, gefühltes Betriebsklima	Org. Struktur, Prozesse, Technologie, Lokalität, Räume, Branding, Meetingformen, Markt, soz. Umfeld

In diesem Quadranten geht es um das Innenleben der Menschen im Unternehmen, speziell um die Inneren individuelle Bewusstseinsaspekte.

Alte innere Prägungen können bei Menschen schwer verhaftet sein.

Die alten Prägungen können mit Coaching, Mentaltraining und sensibler Führung (Vorleben!) reduziert werden damit wird die Servicementalität erhöht.

Veränderungen im System (innen & außen) können nur mit offenen, mutigen und freudigen (uvm.) Menschen erreicht werden.



- Nutzung für soziale Strukturen (z.B. Business)

	innen	außen
Einzelperson	Unbewusstes Potenzial, pers. Bedürfnisse, Überzeugungen, Werte, pers. Vision, Mentalität, Einstellung	Verhältnis m/w, Anz. Sichtbares Verhalten, Auftreten, Kleidung, gezeigte Fähigkeiten, Skill Matrix, messbare Leistung
U-System	Wir-Gefühl, Teamgeist, kollektive Ethik, Wertebewusstsein, U-Kultur, Leitbild, Sinn, gefühltes Betriebsklima	Org. Struktur, Prozesse, Technologie, Lokalität, Räume, Branding, Meetingformen, Markt, soz. Umfeld

In diesem Quadranten werden die Mitarbeiter als Individuen „von außen“ gesehen.

Hier liegt der Schwerpunkt in der HR Abteilung, vor allem in der Personalentwicklung. In der Rekrutierung von Mitarbeitern sollen die Anforderungen der restlichen Quadranten ihren Niederschlag finden.

Wenn die HR Abteilung den integralen Ansatz lebt, werden die Mitarbeiter mit konsequenten Verhaltens/Wissen Training zu dem notwendigen Basiswissen angehoben.



Danke!

Ihre Fragen bitte

www.non-sense.cc
Herbert Brandstötter

