

Inhalt

Einleitung und Vorbemerkung	9
Kapitel I: Zehn Gebote zur systemischen Erkenntnismethode	15
1 Nutze Theorie, damit du praktisch wirst	16
2 Bedenke: Alles, was gesagt wird, wird von einem Beobachter gesagt	18
3 Beobachte eher das »Wie« als das »Was« der Beobachtung	20
4 Unterscheide Landschaft und Landkarte	22
5 Bedenke, dass Konstrukte real sind	24
6 Bleibe im Modus »Wie interessant, dass...«	26
7 Arbeite mit und manchmal gegen die aktuelle Welt	29
8 Bediene dich einer funktionalen Methode	30
9 Mache aus Tatsachen (rekursive) Muster	33
10 Spiele mit Kausalitäten	34
Kapitel II: Zehn Gebote zum Denken in sozialen Systemen	37
11 Gehe davon aus, dass es soziale Systeme gibt	38
12 Betrachte Systeme als strukturierte Welterzeuger	40
13 Kümmere dich um Vereinfachungen, also um das Komplexitätsmanagement	42
14 Betrachte System und Umwelt als Einheit (einer Differenz)	44
15 Gehe davon aus, dass Kommunikation dauerhaftes Krisenmanagement ist	46
16 Betrachte die Psyche als Umwelt sozialer Systeme	48
17 Trenne und verbinde Wahrnehmung und Kommunikation	50
18 Betrachte Personen als Erwartungsbündel und Attributionsopfer	52
19 Glaube nicht, dass du Systeme küssen kannst! – ... aber beobachte Verhalten im Systemkontext	54
20 Achte auf die Eindämmung von Möglichkeitsüberschüssen	56

Kapitel III: Zehn Thesen zur Organisation	59
21 Betrachte Entscheidungen als entscheidend	60
22 Erachte das Entscheiden als paradox	62
23 Betrachte Rationalität als nachrangig und achte auf Unsicherheitsabsorption	64
24 Lenke deine Aufmerksamkeit auf Entscheidungsprämissen	66
25 Betrachte Organisationen als Verpackungskünstler und wundere dich über Problemlosigkeit	68
26 Frage dich, wie Gefahren in Risiken überführt werden	70
27 Denke evolutionär	72
28 Bewerte Widerstand als Realitätskontakt	74
29 Bedenke die zwei Seiten der Erfahrung und misstrauere Lernprozessen	76
30 Fokussiere auf die Zeitdimension und betrachte Organi- sationen als Zeitfänger und Vergangenheitsveränderer	78
Kapitel IV: Zehn Thesen zu Management und Führung	81
31 Betrachte Führung als eine Funktion	83
32 Mache die Überlebensfähigkeit zur Referenz des Führungshandelns	84
33 Frage dich, wie Führungskräfte produziert werden, um zu ahnen, wie diese wirksam werden können	86
34 Sei (als Führungskraft) spielfähig, aber bloß nicht authentisch	88
35 Verknüpfe Macht mit Austauschbarkeit	90
36 Betrachte Einfluss als Ergebnis von Zuschreibungen	92
37 Beachte die Paradoxien der Führung	94
38 Bringe die Organisation zum Lernen und nicht nur die Menschen	96
39 Unterscheide Führung 1. und 2. Ordnung	98
40 Sorge für Vertrauen	100
Kapitel V: Zehn Thesen zur Interventionstheorie	103
41 Betrachte alles, was funktioniert, als systemisch	104
42 Lerne aus Interventionen	106
43 Nutze den (Möglichkeits-)Sinn	108

44	Sorge für anschlussfähige Verfremdung	110
45	Unterscheide direkte und indirekte Variablen	112
46	Trenne und verbinde Systemreferenzen und -typen	114
47	Frage nach Medium und Form	116
48	Trenne Erleben und Handeln	118
49	Achte auf epistemologische Irrtümer	120
50	Sei und bleibe Anwalt der Ambivalenz	122
Kapitel VI: Zehn Thesen zu nützlichen Interventionsstrategien und -prinzipien		125
51	Frage dich, was passiert, wenn nichts passiert	126
52	Frage!	128
53	Kläre den Kontext	130
54	Betrachte Geschichten als Informationsquellen	132
55	Trenne Beschreibungen, Erklärungen und Bewertungen	134
56	Beobachte und verändere Muster	136
57	Wundere dich über den Status quo	138
58	Unterscheide die Interventionstypen »Störung« und »Etablierung eines neuen Musters«	140
59	»Verflüssige« feste Beschreibungen/Eigenschaften	142
60	Mache Opfer zu Tätern	145
Kapitel VII: Grundlegende systemische Ideen und Prinzipien		147
61	Wenn etwas nicht funktioniert, dann mache etwas anderes	148
62	Denke nicht, dass du Systeme verstehen kannst, mache also Nichtwissen zu deinem Partner	150
63	Erhöhe die Zahl der Wahlmöglichkeiten, aber achte auf die Preise	152
64	Betrachte Moden als Moden	154
65	Sei Igel und kein Hase	156
66	»Drop your tools or you will die«	159
	Quellen	161
	Literatur	171
	Über den Autor	176