

Paradoxiemanagement als unerkanntes Potential der Organisation

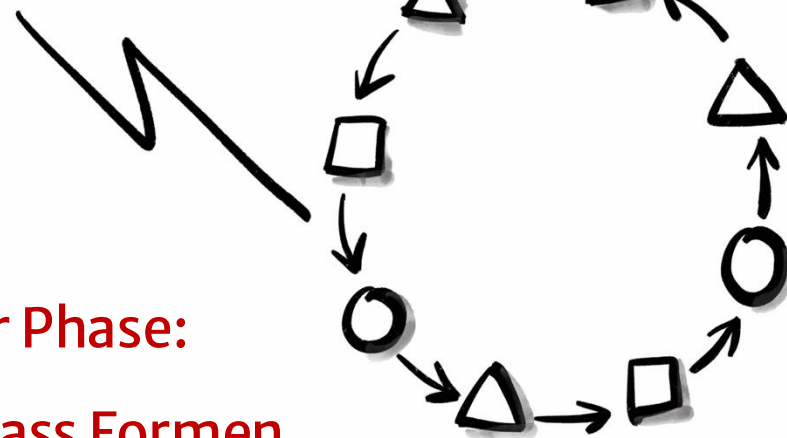
Stefan Günther
Simon Weber Friends

Schwetzingen OPEX Forum 2024



SWF - PARADOXIEZIRKEL

1. MUSTER ERKENNEN



Wirkung dieser Phase:

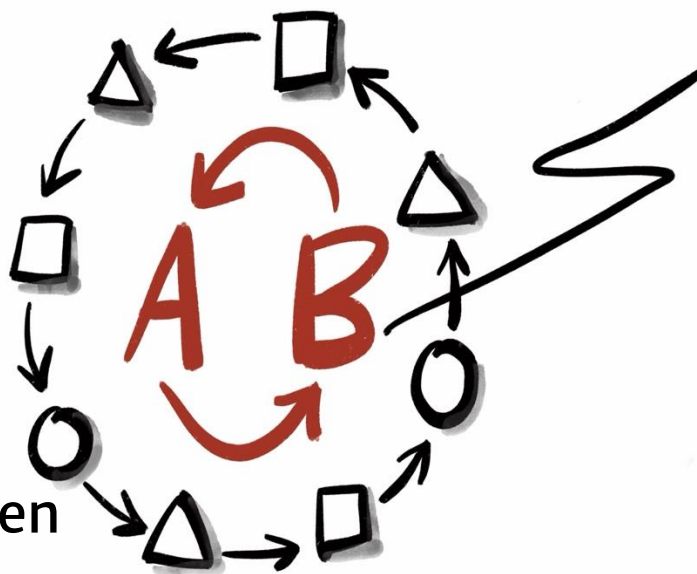
Es wird deutlich, dass Formen und Orte der bestehenden Problembearbeitung **ein gemeinsam erzeugtes Muster** darstellen:
Wie machen wir das derzeit?

- Wie lässt sich das Problem sachlich, zeitlich und sozial beschreiben?
- Wie wird das Problem intern erklärt mit welchen Folgen?
- Welche Akteure gibt es und welche Aktivitäten (aktiv/passiv) Muster sind erkennbar?
- Welche Formen und Orte der Problembearbeitung sind erkennbar, z.B.:
 - Eindeutigkeit
 - Spaltung
 - Oszillation
 - Scheinheiligkeit

SWf - PARADOXIEZIRKEL

1. MUSTER ERKENNEN

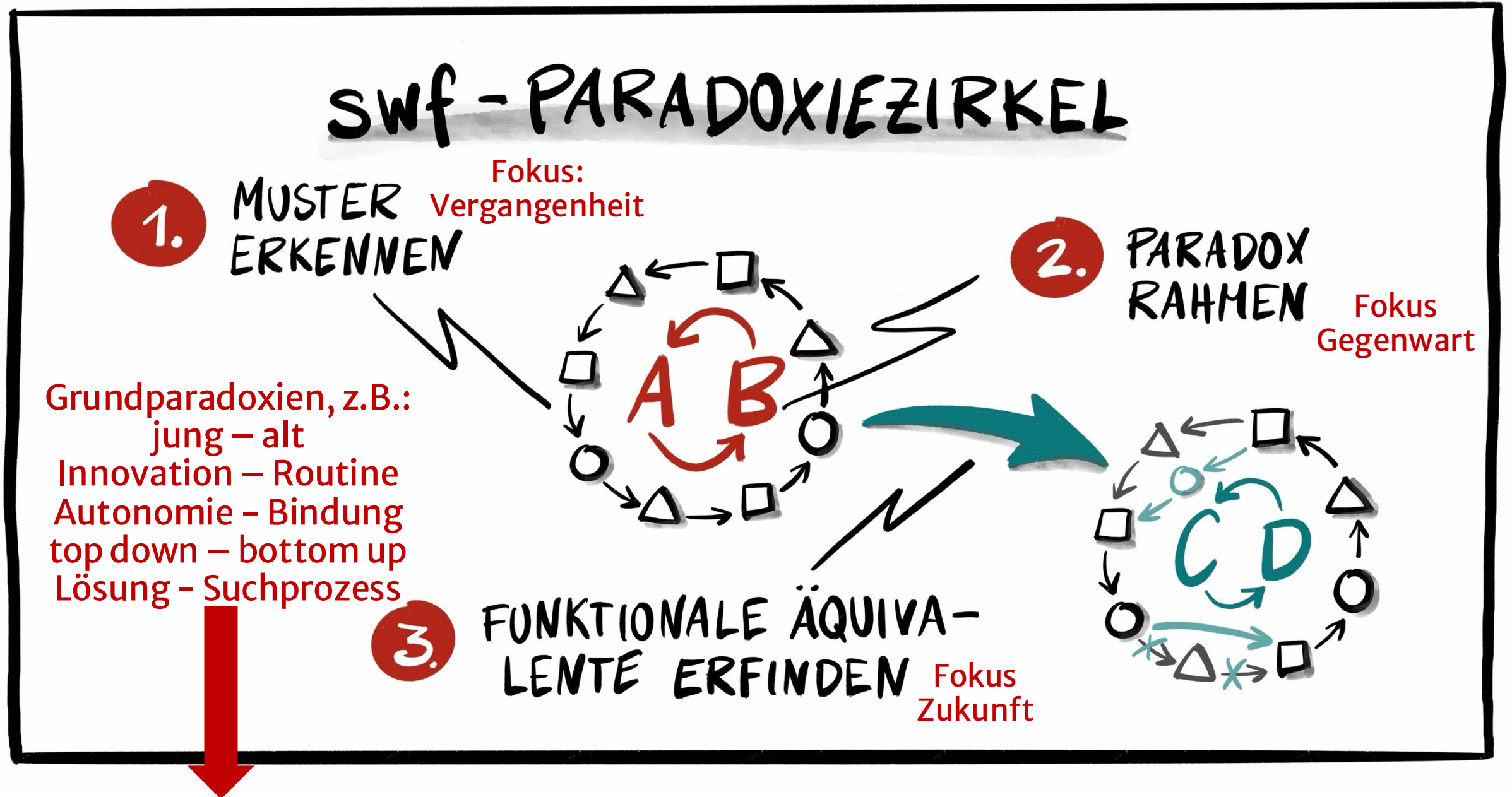
2. PARADOX RAHMEN



Wirkung dieser Phase:

Abstand, Dissoziation,
Entlastung, Öffnung,
Verantwortung, Neugier....

- Welche widersprüchlichen Anforderungen und Erwartungen wirken hier?
- Wie haben sich allgemeine Grundparadoxien als spezifische Kernparadoxien verfestigt?
- Wie erlebt man die bisherige Form (und Funktion?) der Problembearbeitung?
- Welche neuen Formulierungen (Gelingensfragen) erfassen das Problem neu zwischen Anschluss und Irritation und ermöglichen Kreativität über bestehende Lösungen hinaus?



Die **Kernparadoxie in Form der Gelingensfrage**, z.B.: Wie kann es uns gelingen...

...junge Mitarbeitende mit ihren Erwartungen an ein attraktives Arbeitsumfeld zu binden?

...erfahrene, ältere Mitarbeitende vor Überlastung zu schützen?

...dafür über die Zeit einen günstigen Rahmen der Entfaltung zu gestalten?

...und das Überleben der Organisation zu sichern?