

ORGANISATIONSGESTALTUNG: MÖGLICHKEITEN LERNENDER ORGANISATIONEN

- Disziplinen nach *Peter M. Senge* -

Denkmodelle	Das sind tief verwurzelte, meist unbewußte Annahmen, Bilder und Symbole, die die Wahrnehmung und das Handeln des einzelnen und der Organisation bestimmen. Das Erkennen und kritische Hinterfragen dieser Modelle ist eine wesentliche Voraussetzung für Veränderungen.
Personal Mastery	Das ist die Fähigkeit, seine wahren Ziele konsequent zu verwirklichen, seine persönlichen Visionen kontinuierlich zu klären und zu vertiefen, seine Energien zu bündeln und Geduld zu haben. Personal Mastery erfordert Offenheit für Neues und die Bereitschaft zu kontinuierlichem Lernen.
Gemeinsame Vision	Auf Dauer werden nur Organisationen erfolgreich sein, die über gemeinsame Ziele und Wertvorstellungen verfügen. Eine gemeinsame Vision läßt sich nicht verordnen, sie muß gemeinsam entwickelt und von allen Mitarbeitern mit Engagement getragen werden.
Teamlernen	Ein Team ist die elementare Lerneinheit in einer Organisation. Teamlernen beginnt mit dem Dialog und damit mit der Fähigkeit, eigene Annahmen in Frage zu stellen und sich auf ein gemeinsames Denken einzulassen.
Systemdenken	Organisationen bestehen aus einem Wechselspiel von Ursachen, Wirkungen und gegenseitigen Abhängigkeiten. Durch Systemdenken läßt sich erkennen, ob und wie sich Ereignisse gegenseitig beeinflussen. Systemdenken ist die integrative Disziplin, die alle anderen miteinander verknüpft und sie zu einer ganzheitlichen Theorie zusammenfügt.

Senge, 1996

