

# Die Methode ☺TurbuLenz☺

Reinhard R. Lenz, Institut Input \* für Schulung und Medienentwicklung



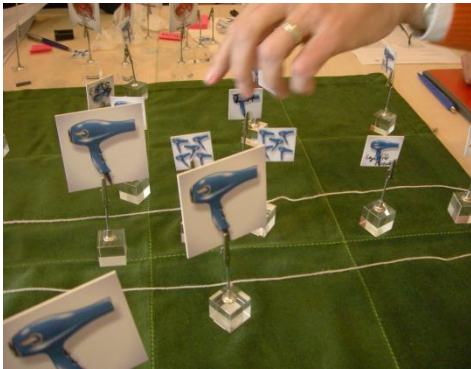
## Zielsetzung:

Visualisierung der Organisationsstruktur durch das Management.  
Eine modellhafte, systemische Aufstellung gegenseitiger Bezüge.

- Mechanismen und Strukturen des Unternehmens werden gemeinsam visualisiert, diskutiert und abgeglichen.
- Die Akteure entwickeln ein gemeinsames Verständnis und ein Referenzbild der Sicherheits- und Unternehmenskultur.

## Kontext:

- 'Arbeitsschutz' / 'Gesundheitsförderung' sind Führungsaufgaben.
- Führungsaufgaben benötigen Führungskompetenz.
- Führungskompetenz beinhaltet Persönlichkeitsentwicklung.
- Persönlichkeitsentwicklung ist Klassiker der Personalentwicklung.
- Personalentwicklung wirkt über den Arbeitsschutz hinaus.



Die Wertschöpfungs- bzw. Produktionskette wird abgebildet. Entsteht ein Sturm oder Lüftchen?



Barrieren schützen, Barrieren hemmen. Maßnahmen zur Vergleichmäßigung werden beschlossen.



Rote Ventilatoren symbolisieren Faktoren, die von außen einwirken. Staubsauger markieren Erwartungen, Ziele, Herausforderungen.

## Ergebnisse:

- Vorstellungswelten über Mechanismen, Einflüsse und Abhängigkeiten im Unternehmen nähern sich an.
- Die Diskussion verstummt zu keiner Zeit. Neue Impulse werden durch Hinzufügen neuer Parameter gesetzt.
- Maßnahmen werden gemeinsam beschlossen, Verantwortlichkeiten zugewiesen, Feedbacktermine vereinbart.
- Beurteilung der Selbstwirksamkeit durch Distanz zu sich selbst, Perspektiven einer Außensicht.

## Diskussion:

- Wahrnehmungen, Identifizierungen und Sichtweisen stellen sich auf verschiedenen Hierarchieebenen unterschiedlich dar.
- Regelmäßige Aufstellungen (z. B. jährlich) gestatten, Entwicklungen zu analysieren, Einstellungen und Haltungen zu evaluieren.
- Räumliche Veranschaulichung von konstellativen Beziehungsbildern, fokussiert auf Erkenntnissen zu gegenabhängigen Relationen.

## Basis:

- Eine Weiterentwicklung von 'Aufstellungen' als bewährte Analyseverfahren.
- Gunthard Weber und Klaus Grochowiak (1998/1999) übertrugen Erkenntnisse aus dem systemischen Ansatz auf Organisationen und prägten die Organisationsaufstellung

