ORGANISATION & TEAM ENTWICKELN

EINE METHODE FÜR ANALYSE- UND ENTWICKLUNGSPROZESSE

DAS VIERKREIS-MODELL

EINE METHODE ZUR ANALYSE VON ORGANISATION UND TEAMENTWICKLUNGSPROZESSEN

Das Modell von Norbert Hinkel wurde vor 20 Jahren in Zusammenarbeit mit Peter Ryser erstmals beschrieben. Verschiedene Organisationsmodelle und die langjährige Praxiserfahrung dienten als Grundlage. Das Vierkreis-Modell wird seither in der Team- und Organisationsentwicklung sowie in der Führungsschulung erfolgreich eingesetzt. Basierend auf weiterführenden Gedanken wurde das Modell 2015 zusammen mit Peter Ryser, Ruth Stoffel Kauflin und Daniela Ogi ergänzt und weiterentwickelt.

DER GRUNDGEDANKE DES MODELLS IST EINFACH.
Eine bestimmte Anzahl Menschen erstellt Dienstleistungen und Produkte für Kunden. Dabei müssen sie ihre Arbeitsprozesse organisieren und dafür sorgen, dass Information und Interaktion unter den Beteiligten befriedigend gestaltet wird. Team- und Organisationsentwicklungsprozesse kann man demnach als ein fortlaufendes Ausbalancieren, Steuern und Entwickeln der vier Kreise verstehen. Wie dieser Prozess gestaltet wird, bestimmt die Kultur und Identität der Organisation resp. des Teams. Jeder der vier Kreise steht für einen Blickwinkel, unter dem die Organisation resp. das Team betrachtet wird.

Im **ERSTEN KREIS** ist der Blick auf die einzelnen Personen gerichtet. Es dreht sich um die Fragen ihrer Zufriedenheit, ihrer Einstellung und ihrer Kompetenzen.

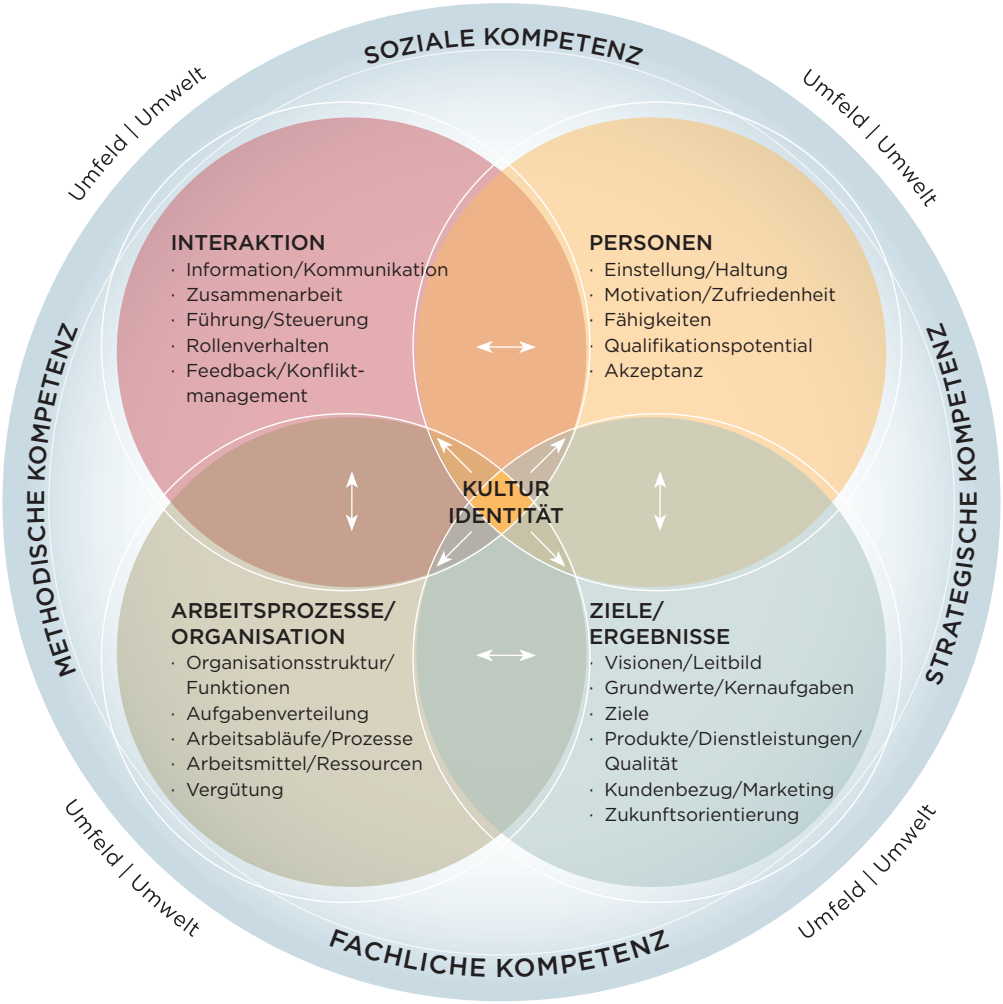
Im **ZWEITEN KREIS** liegt der Fokus auf den Zielen, die erreicht, und den Ergebnissen, die erbracht werden sollen. Es geht um die Kundenwünsche, die Produkte und Dienstleistungen und deren Qualität.

Im **DRITTEN KREIS** erfasst der Blickwinkel die Arbeitsorganisation. Es geht um Aufgabenverteilung, Arbeitsabläufe, Rollengestaltung, Arbeitsmittel, finanzielle Anreize und Organisationsstruktur.

Im **VIERTEN KREIS** steht die Interaktion resp. das Zusammenspiel zwischen den einzelnen Mitgliedern im Mittelpunkt. Alles dreht sich um die Fragen der Information, der Kommunikation, des Umgangs mit Konflikten und des Führungsverhaltens.

Mit dem Blick auf die vier Kreise können Stärken und Handlungsfelder erkundet werden. Für die Planung und Durchführung konkreter Massnahmen ist es notwendig, die gegenseitige Beeinflussung der verschiedenen Kreise und ihre wechselseitige Abhängigkeit zu untersuchen und die Wirkungszusammenhänge zu entdecken.

Zudem gilt es, den jeweiligen Kontext der Organisation resp. des Teams zu beachten und bei den konkreten Massnahmen entsprechend zu berücksichtigen.



DIE ANALYSE MIT HILFE DES VIERKREIS-MODELLS LIEFERT MEHRFACHEN NUTZEN:

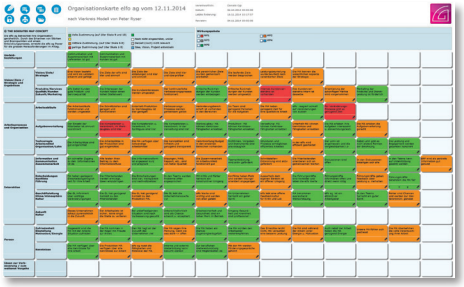
1. Es dient als Diagnoseinstrument für das Erfassen der aktuellen Ist-Situation.
2. Es fungiert als Instrument zur Erfassung, inwieweit in der Organisation resp. im Team genügend soziale, fachliche, methodische und strategische Kompetenz vorhanden ist.
3. Es ist ein Orientierungsinstrument im Entwicklungsprozess des Teams.
4. Es bildet die Grundlage für das Steuern des Organisationsentwicklungsprozesses.

INTERESSIERT? DAS WEITERE VORGEHEN:

1. KONTAKT
Nehmen Sie mit uns Kontakt auf, um Ihre Fragen und Anliegen in einem persönlichen Gespräch zu klären.

2. AUFTRAGSKLÄRUNG – ORIENTIERUNG
In einem ersten Treffen von 1 bis 1,5 Stunden geht es darum, Ihre individuelle Ausgangslage und die erwünschten Ziele kennenzulernen. Auf dieser Grundlage schlagen wir Ihnen eine konkrete Vorgehensweise vor und erstellen eine Kostenübersicht.

3. ANALYSE
Wir arbeiten mit einem Visualisierungstool, um die verschiedenen Sichtweisen der vier Kreise darzustellen und um Zusammenhänge und Wechselwirkungen zu erkennen.
(Bildquelle: Sokrateskarte von Daniela Ogi)



4. MASSNAHMEN DEFINIEREN
Auf der Grundlage dieser visualisierten Analyse erarbeiten wir zusammen mit Ihnen und Ihren Mitarbeitenden die passenden Massnahmen und die abgeleiteten konkreten Umsetzungsschritte.

5. CONTROLLING
Gemeinsam mit Ihnen überprüfen wir die Massnahmen. Daraus können Anpassungen stattfinden und die weiteren Schritte werden neu konkretisiert.

6. ABSCHLUSS
Der Abschluss besteht aus einem Rückblick auf den gesamten Prozess inklusive Zielüberprüfung.

IHRE COACHES

DANIELA OGI
«Aus der Praxis – für die Praxis» mit Praxisbezug und Erfahrung in den verschiedensten Berufsfeldern als Mitarbeiterin und als Coach. Entwicklungsschritte gemeinsam mit Organisationen, Teams und Personen gestalten und dabei Orientierung und Sicherheit geben, damit sie ihre Ziele erreichen.

DREI PUNKT OGI | DANIELA OGI
Schürmattweg 3A | 3634 Thierachern | Schweiz
Telefon ++41 79 209 70 31 | mail@3punkt-ogi.ch | **www.3punkt-ogi.ch**

RUTH STOFFEL KAUFLIN
Begleiten von Personen, Teams und Organisationen mit Hilfe der systemisch-lösungsorientierten Methode: die Ressourcen sichtbar machen, gemeinsam Lösungen entwickeln und motivierende Ziele erreichen.

RUTH STOFFEL KAUFLIN
Coaching, Team- und Organisationsentwicklung
Junkerbifangstrasse 8 | CH-4800 Zofingen | Schweiz
Telefon ++41 (0)79 203 02 55 | ruth@stoffel-kauflin.ch | **www.stoffel-kauflin.ch**

Impressum: ©2015 Daniela Ogi und Ruth Stoffel Kauflin | Design: li-be.ch | Titelbild: fotolia.de