

ARBEITSBLÄTTER FÜR DIE SELBSTEINSCHÄTZUNG

Selbsteinschätzung deiner Strategien aus einer systemischen Perspektive

Hier kommt eine Reihe von Fragen zur Analyse deiner Strategien. Die Fragen bieten eine Orientierungshilfe, um Möglichkeiten zu erkennen, wie du deine Kampagnen und Strategien sinnvoll verändern kannst.

Inwieweit glaubst du, dass du bereit bist, einen grundlegend neuen Weg einzuschlagen bzw. kühne neue Strategien in Angriff zu nehmen?

Hast du ein gutes Verständnis des Systems, das du verändern willst? Was sind potenziell wirksame (hohe) Hebelpunkte, die das System verändern können?

Inwieweit gibt es Möglichkeiten auf politischer Ebene, die zu einem langfristigen Ziel des systemischen Wandels (ausgerichtet auf Gesundheit, Solidarität und ökologische Grenzen) beitragen könnten? Wie gehst du mit den üblichen Widerständen der etablierten politischen und wirtschaftlichen Institutionen um?

Wie wertebewusst bist du bei der Strategieentwicklung? Inwieweit stärkst du hilfreiche Frames und vermeidest nicht hilfreiche?

Wenn deine Organisation beschließt, sich auf ein bestimmtes Thema zu konzentrieren (z. B. Klimawandel oder Armut), bettet ihr das Thema dann in eine größere Erzählung über den Systemwandel ein? Inwieweit verweist ihr auf die zugrunde liegenden Ursachen der Probleme, die ihr verändern wollt?

Wägst du sorgfältig zwischen kurzfristigen Vorteilen und den möglichen langfristigen negativen Auswirkungen von Symptombekämpfung (und zeitgleicher Stärkung destruktiver Strukturen) ab? Erkläre, wie.

Inwieweit knüpfst du Verbindungen zu anderen Bewegungen, um mehr über systemische Zusammenhänge zu erfahren?

Inwieweit siehst du dich bzw. deine Organisation in der Rolle eines Akupunkteurs/einer Akupunkteurin, der/die wichtige Hebelpunkte im alten System bekämpft? Wie sicher bist du, dass du nicht in die Feind:innenfalle (die übermäßige Personalisierung eines Systemproblems) tappst?

Inwieweit siehst du dich bzw. deine Organisation in der Rolle des Fragestellers/der Fragestellerin, der/die prüfende Räume schafft, in denen grundlegende Fragen gestellt werden?

Inwieweit siehst du für dich bzw. deine Organisation die Möglichkeit, die Samen mit Strategien zur Entstehung des neuen Systems zu unterstützen (Gärtner:in)?

Inwieweit siehst du in der Rolle des/der Vermittler:in eine Chance für dich bzw. deine Organisation, sinnvolle Verbindungen und Lernzyklen zwischen Bewegungen zu schaffen?

Selbsteinschätzung deiner Organisation aus einer systemischen Perspektive

Dieser Abschnitt ist ein Instrument für die Organisationsanalyse und -entwicklung aus der Perspektive des systemischen Wandels:

BEREITSCHAFT ZUM SYSTEMISCHEN ARBEITEN

Wie definierst du Erfolg in deiner Organisation? Inwieweit glaubst du, dass die Art und Weise, wie deine Organisation Erfolg misst, mit dem Wandel vereinbar ist, der erforderlich ist, um die Probleme, die dir am Herzen liegen, grundlegend anzugehen?

Zu welchen Anteilen konzentrieren sich die Teams in deiner Organisation auf einzelne Probleme // zugrunde liegende Ursachen von übergreifenden Problemen // Lösungen?

Wie dezentralisiert sind deine Organisation und ihre Entscheidungsprozesse? Welche Rolle spielen Hierarchien?

Wie ist das Verhältnis zwischen Abteilungen wie Kommunikation, Finanzen und Projekten? Gibt es ein gesundes Gleichgewicht oder sind Kommunikation und Finanzen zu mächtig?

Inwieweit engagiert sich deine Organisation für eine echte Zusammenarbeit und den Austausch von Wissen mit anderen Organisationen?

DIE WERTE EINER NACHHALTIGEN UND GERECHTEN GESELLSCHAFT LEBEN

Inwieweit stehen die Personalpolitik und -praxis deiner Organisation und die Art und Weise, wie deine Kolleg:innen miteinander umgehen, im Einklang mit den Werten, die deine Organisation anstrebt (Gleichheit, Fairness, weniger Wettbewerb usw.)?

Inwieweit fördert deine Organisation die Gleichstellung der Geschlechter und Menschen unterschiedlicher Herkunft und vermeidet die Reproduktion von Unterdrückungsstrukturen, um eine Kultur zu schaffen und zu pflegen, in der sich alle entfalten können?

Inwieweit fördert deine Organisation die Vereinbarkeit von Berufs- und, eine angemessene Arbeitsbelastung und eine interne Kultur?

Wie ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltig sind die Abläufe in deiner Organisation?

ORGANISATORISCHE STRUKTUREN

Inwieweit bist du der Meinung, dass genügend Mitarbeiter:innen in deiner Organisation über die erforderlichen Führungsqualitäten verfügen, um an einem systemischen Wandel mitzuwirken?

Inwieweit verfügen die Mitarbeiter:innen deiner Organisation über eine gute Mischung von Fähigkeiten und Kompetenzen, die für die Arbeit am systemischen Wandel erforderlich sind?
