



Zeitlos Handeln

WORKBOOK · Methoden & Werkzeuge

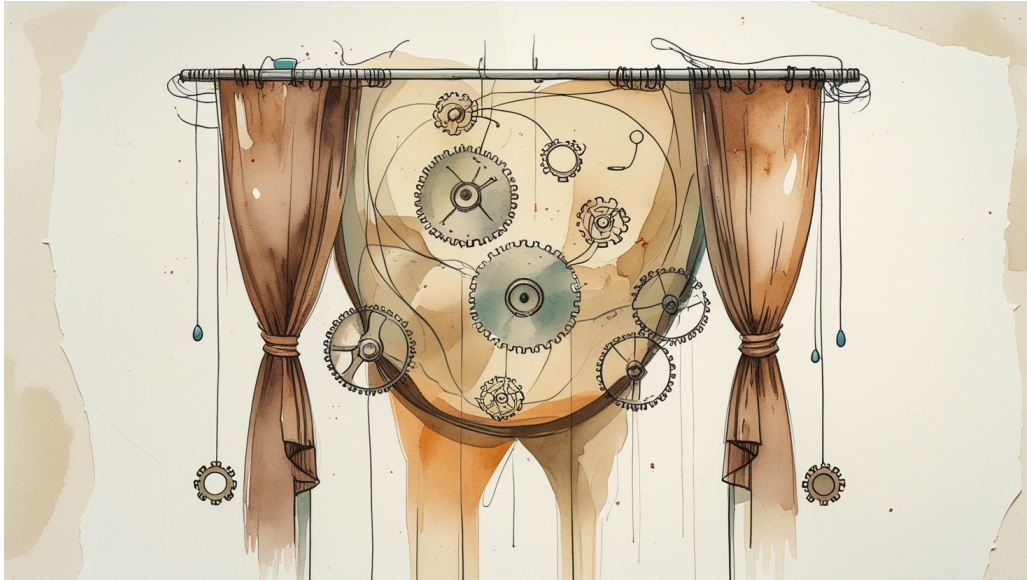
System-Metaphern

Version 1.0 · 2026

© Matthias Leo Wegner
www.levara.info

System-Metaphern

Überblick



Eine Organisation ist wie eine Maschine. Oder wie ein Organismus. Oder wie ein Dschungel. Jede Metapher beleuchtet andere Aspekte desselben Systems – und blendet andere aus. Die Methode „System-Metaphern“ nutzt diese Eigenschaft bewusst: Durch bildhafte Beschreibungen werden verborgene Dynamiken und Perspektiven sichtbar, die analytisches Denken allein nicht erfasst.

Aspekt	Details
Ziel	Organisationen und Systeme durch Metaphern verstehen und neue Perspektiven gewinnen
Weg	Kreatives Schweigen, individuelle Metaphernsuche und Austausch in Kleingruppen
Alternative Methoden	Kulturtauchen (Seerosenmodell), Organisationskultur verstehen, Systems Mapping
Dauer	30–40 Minuten
Teilnehmer	3–4 Personen pro Kleingruppe

Grundprinzip

Metaphern aktivieren andere Denkwege als Analysen. Wer seine Organisation als „Maschine“ beschreibt, denkt in Effizienz und Kontrolle. Wer sie als „Familie“ sieht, denkt in Beziehungen und Loyalität. Wer sie als „Theater“ wahrnimmt, achtet auf Rollen und Inszenierung. Keine Metapher ist richtig oder falsch – aber jede eröffnet einen anderen Zugang zur Wirklichkeit.

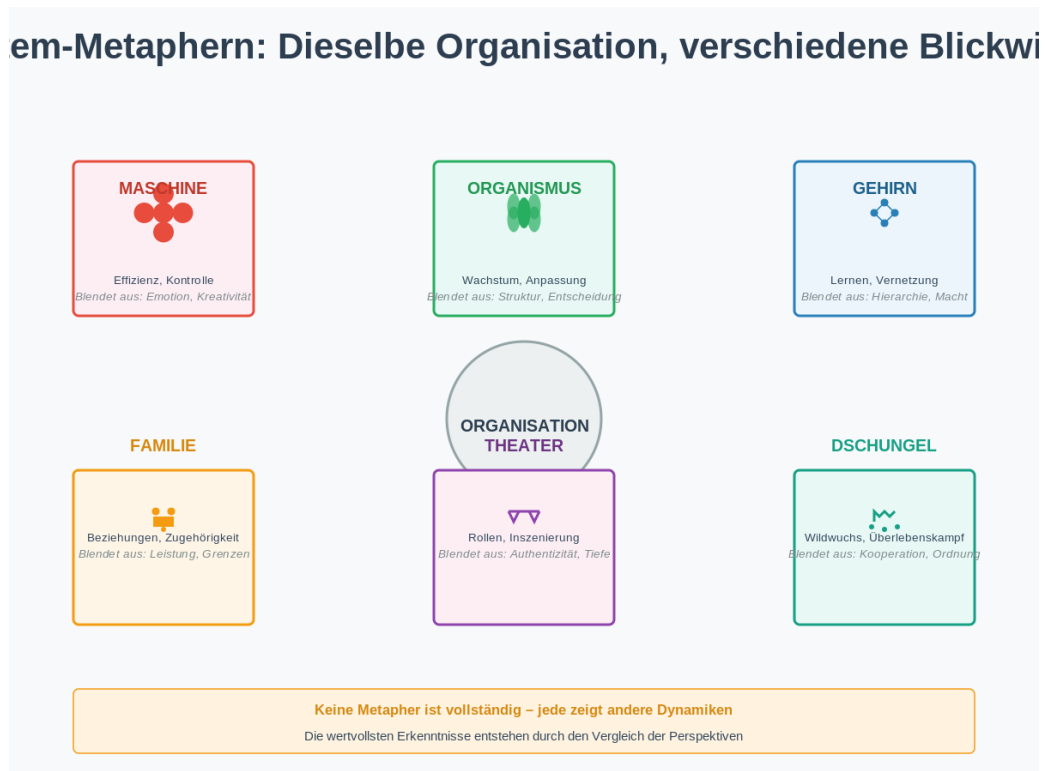
Beispiel-Metaphern

Metapher	Betont	Blendet aus
Maschine	Effizienz, Kontrolle, Berechenbarkeit	Emotionen, Kreativität, Lebendigkeit
Organismus	Wachstum, Anpassung, Gesundheit	Struktur, Steuerung, Entscheidung
Gehirn	Lernen, Vernetzung, Innovation	Hierarchie, Macht, Konflikte
Familie	Beziehungen, Zugehörigkeit, Fürsorge	Professionalität, Leistung, Grenzen
Theater	Rollen, Inszenierung, Performance	Authentizität, Tiefe, Substanz
Dschungel	Überlebenskampf, Wildwuchs, Stärke	Kooperation, Ordnung, Sicherheit

Vorteile und Grenzen

Vorteile	Grenzen
Macht implizite Bilder explizit	Metaphern vereinfachen notwendigerweise
Fördert kreatives Denken über Systeme	Kann zu spielerisch wirken für manche Kontexte
Öffnet Gespräche über Kultur und Dynamik	Braucht Bereitschaft, sich auf Bilder einzulassen
Deckt blinde Flecken auf	Keine Metapher ist vollständig

Vorgehensweise



Schritt 1: Kreatives Schweigen (10 Min.)

Jeder macht sich individuell Gedanken zu drei Fragen: 1. Welche Metaphern fallen mir ein in Bezug auf meine Organisation? 2. Welche davon passt besonders gut – oder berührt mich? 3. Was zeigt diese Metapher? Welche Dynamiken, Gefühle, Muster?

Schritt 2: Austausch in Kleingruppen (je 5–7 Min. pro Person)

Reihum beschreibt jeder seine Metapher. Die anderen hören zu und erkunden gemeinsam: - Welche Denk- und Handlungsperspektiven liefert diese Metapher? - Was beleuchtet sie? Was lässt sie im Dunkeln? - Was überrascht? Was klingt vertraut?

Tipps

Nicht die „richtige“ Metapher suchen – es gibt keine. Auf spontane Assoziationen vertrauen. Auch negative oder provokante Metaphern sind wertvoll, oft sogar die aufschlussreichsten. Die Metapher nicht erklären, sondern erkunden.

Übungen

Metaphern-Duell

Zwei Personen beschreiben dieselbe Organisation mit unterschiedlichen Metaphern. Dann gemeinsam herausarbeiten: Was sieht der eine, was der andere übersieht? Wo ergänzen sich die Bilder? Wo widersprechen sie sich?

Team-Metapher entwickeln

Im Team gemeinsam eine Metapher finden, die den aktuellen Zustand des Teams beschreibt. Dann eine zweite finden, die den gewünschten Zustand beschreibt. Die Differenz zwischen beiden Bildern zeigt den Entwicklungsweg.

Quellen

- Morgan, Gareth: Images of Organization, 1986
- Lehen, Angelika: Systemische Metaphernarbeit

*Menschen sind zum Geliebtwerden geschaffen, nicht zum Funktionieren.
Und wenn wir Organisationen als Gewächshäuser gestalten
– Räume, die schützen, nähren, ermöglichen –
dann kann etwas wachsen, das größer ist als wir selbst.*

Mehr erfahren:
www.levara.info