



75
Jahre



2
Monate

Disruption

Meine Disruption

27.01.1971



Dr. Thomas Písar

Change-Experte
Wirtschaftsdramaturgie-Integrator
Physiker

Keynote Speaker
Consultant | Trainer | Sparring Partner
Gastkolumnist in **Die Presse** | „Pisar Studien“



www.thomas-pisar.com
office@thomas-pisar.com
+43 664 1358594

DAS ÄNDERN

NEU DENKEN

1

Wie sind Systeme

2

Wie blicken wir auf Organisationen

3

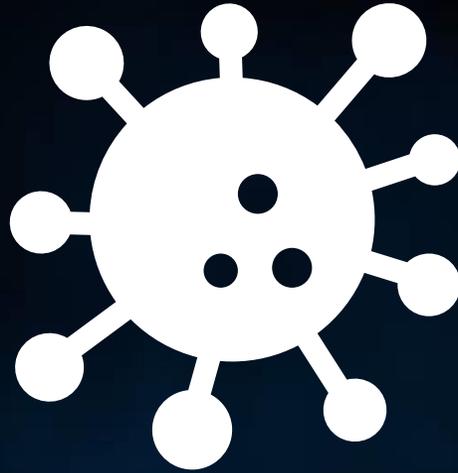
Was ist Change

1

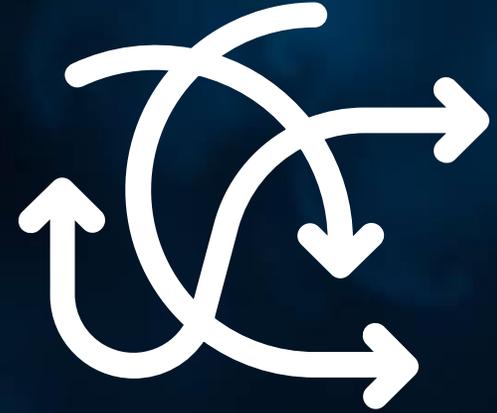
Wie sind Systeme



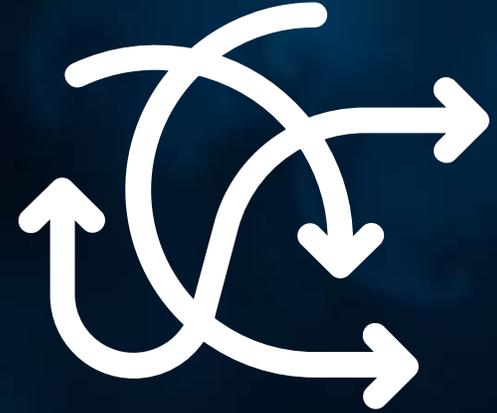
Kompliziert



Komplex



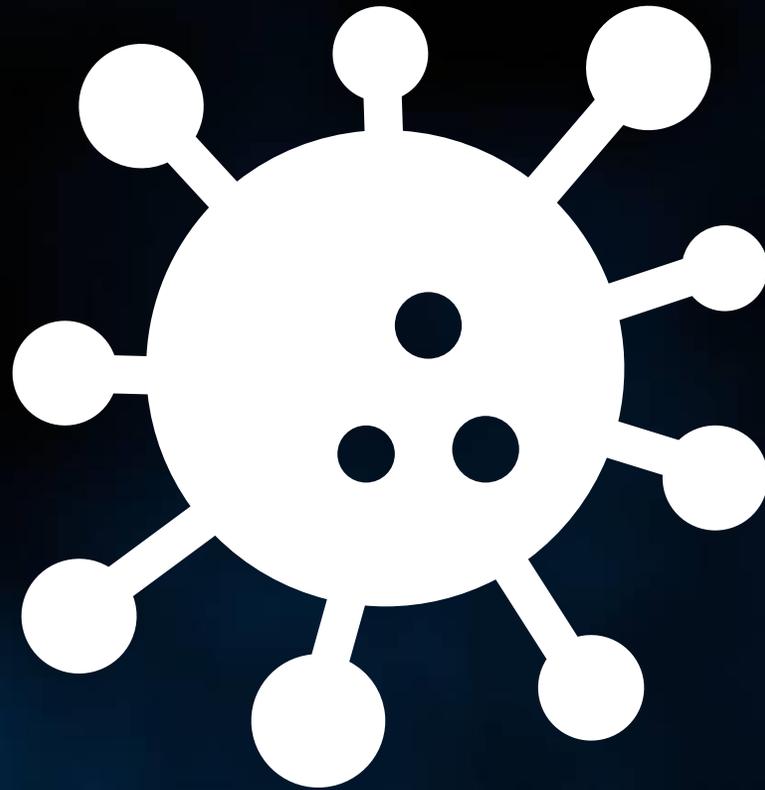
Chaotisch



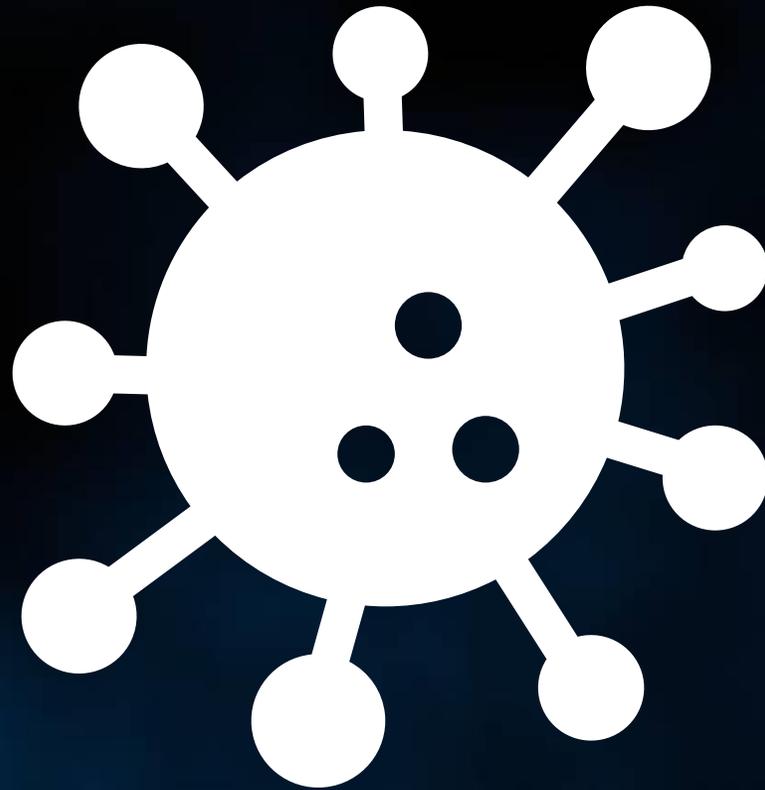
Analysieren

Probieren

Stabilisieren



Komplex



Komplex-adaptiv

Wie blickten

2

wir auf

Organisationen

ASO

Adaptives Systemmodell von Organisationen

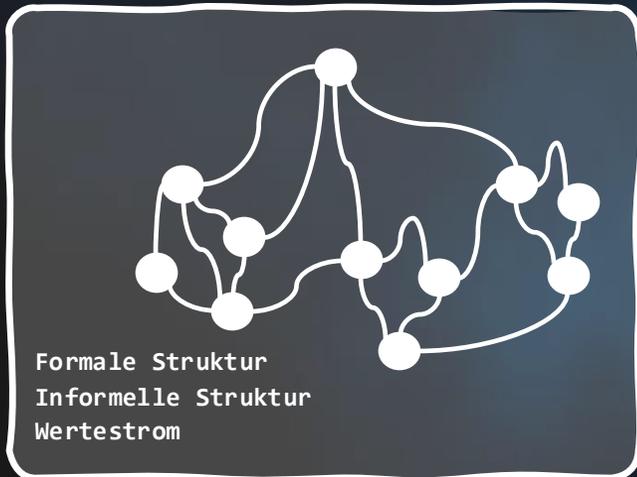
Kunden-Problem

Geschäftsmodell

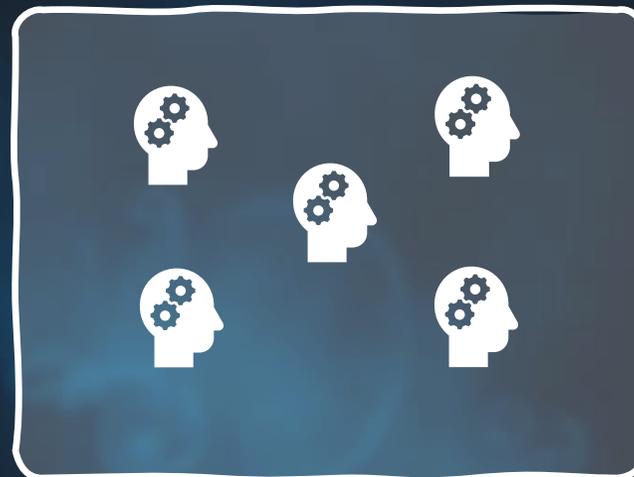
Betriebsmodell

Organisation

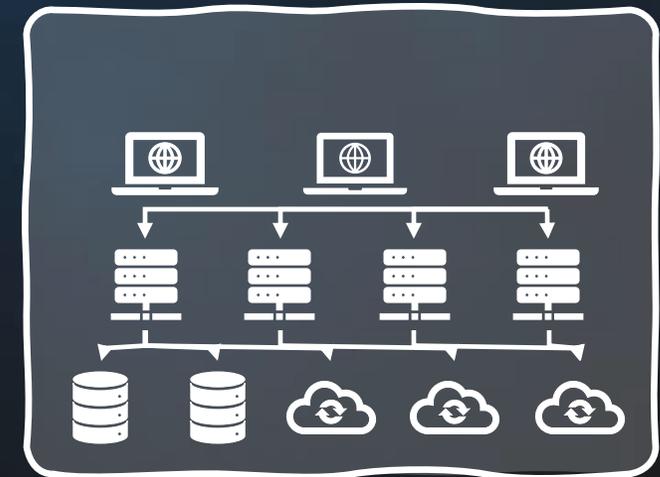
Soziales System



KI System



Technik System



Kunden-Problem

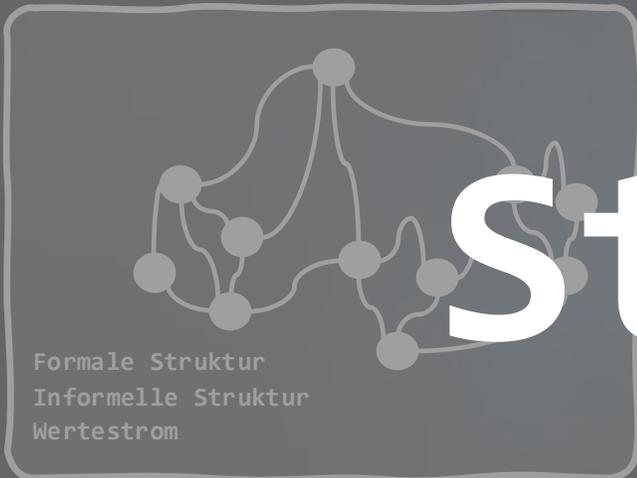
Gleichgewicht

Geschäftsmodell

Betriebsmodell

Organisation

Soziales System



KI System



Technik System



Stabilität

Kunden-Problem

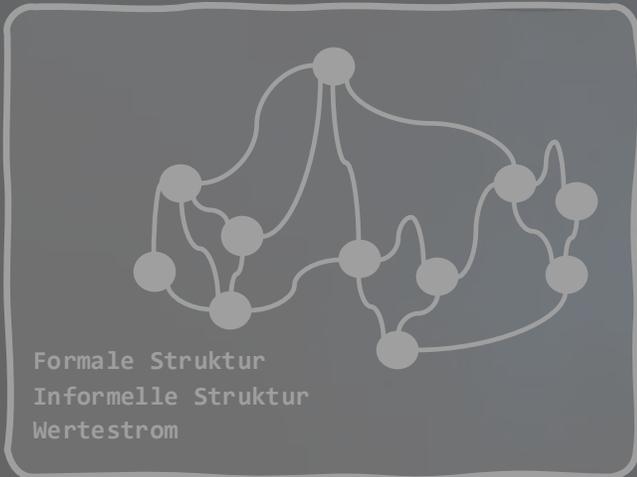
Ungleichgewicht

Geschäftsmodell

Betriebsmodell

Organisation

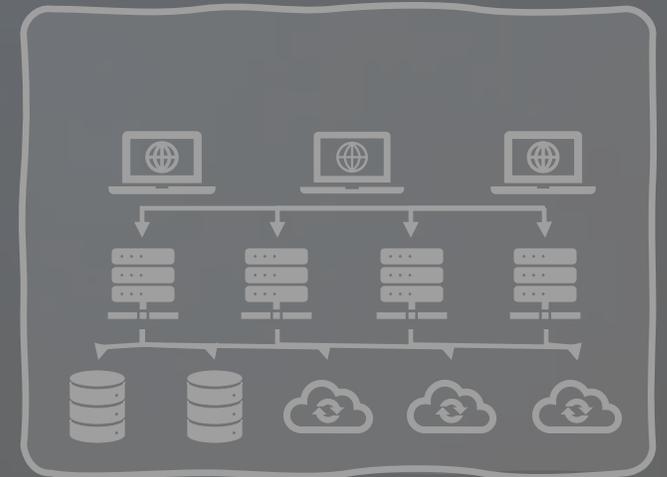
Soziales System



KI System

Change

Technik System



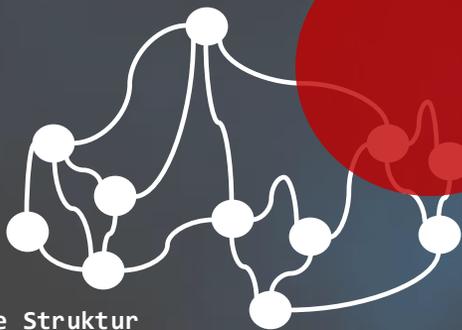
Kunden-Problem

Geschäftsmodell

Betriebsmodell

Organisation

Soziales System



Formale Struktur
Informelle Struktur
Wertestrom

KI System



Technik System



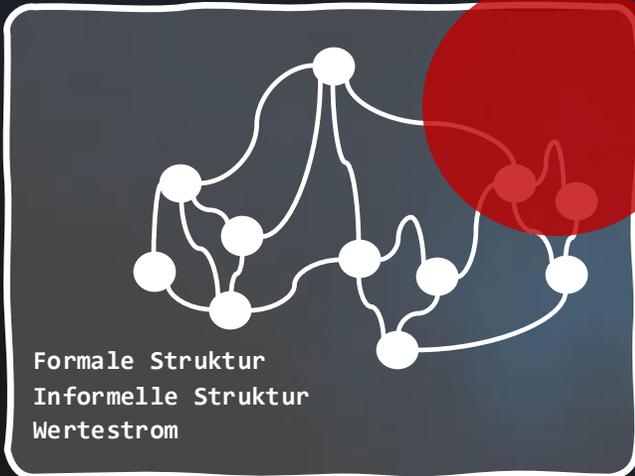
Kunden-Problem

Geschäftsmodell

Betriebsmodell

Organisation

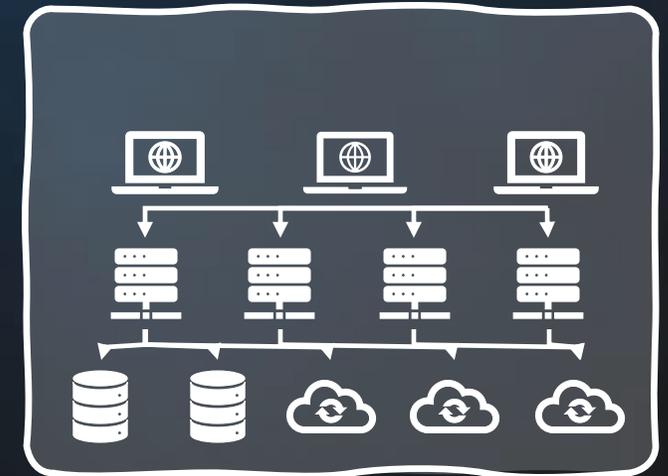
Soziales System



KI System



Technik System



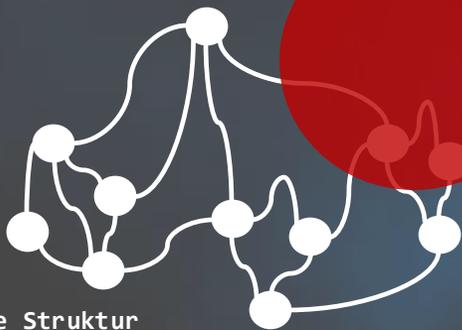
Kunden-Problem

Geschäftsmodell

Betriebsmodell

Organisation

Soziales System



Formale Struktur
Informelle Struktur
Wertestrom

KI System



Technik System



Kunden-Problem

Geschäftsmodell

Betriebsmodell

Organisation

Soziales System



Formale Struktur
Informelle Struktur
Wertestrom

KI System



Technik System



Was ist Change

Change

– Warum –

13.800.000.000

4.500.000.000

3.500.000.000

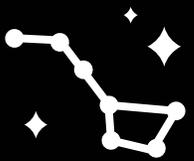
66.000.000

250.000

10.000

18

2





Change ist der
Normalzustand



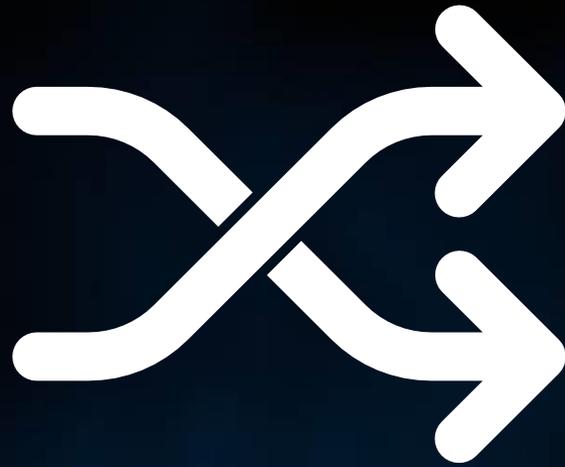
Change ist
Selbstschutz

Change

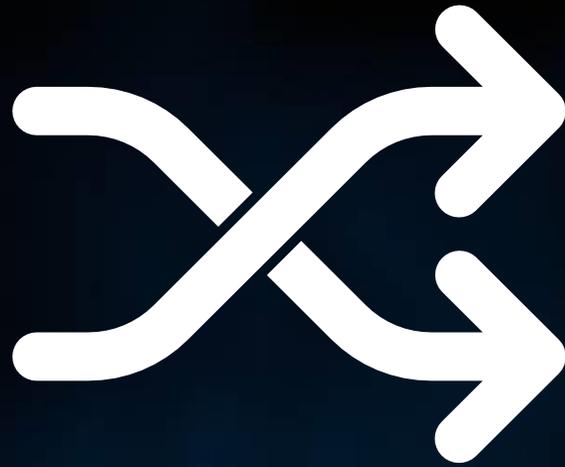
– Was –



Widerstand



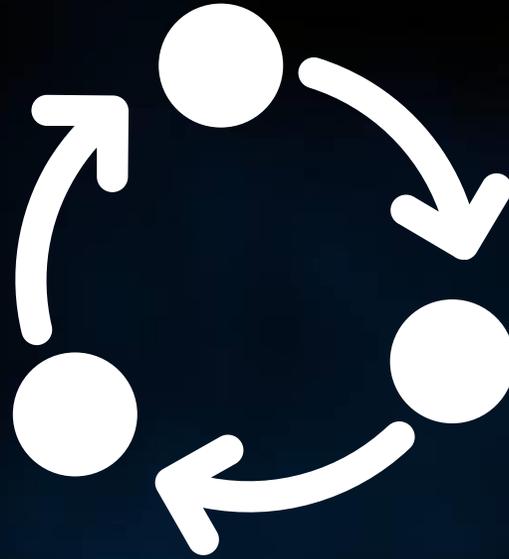
**Verhaltens-
veränderung**



**Kultur-
veränderung**

Change

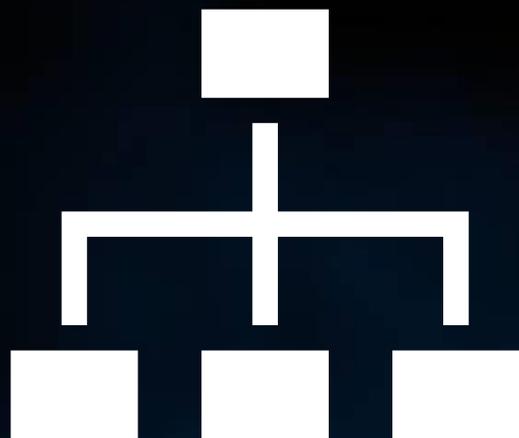
– wie –



Kohärentes Ist-Bild



Kommunikation



Strukturänderung

Summary



Kompliziert



Komplex



Chaotisch



**Organisationen sind
komplex-adaptive Systeme**



2

Wir können gesamtheitlich
auf Organisationen blicken
und Change ableiten



Die Fähigkeit sich
selbst anzupassen wird
immer wichtiger



Let's connect

