WORKBOOK · METHODEN & WERKZEUGE

Soziotechnisches Transformationsdesign

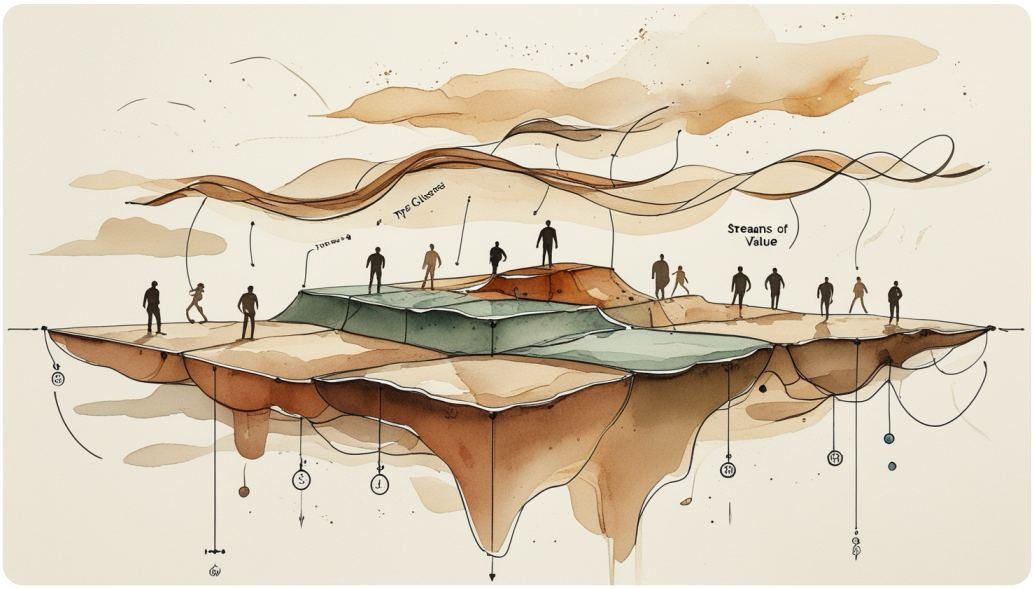
Begleitmaterial zum Buch **„Zeitlos Handeln“**

KAVANARA
CONSULTING · TECHNICALS · SOLUTIONS

Version 1.0 · 2026
© Matthias Leo Wegner · kavanara.de

Soziotechnisches Transformationsdesign

Überblick



Organisationen sind keine Maschinen, die man umbauen kann, und keine Organismen, die von selbst wachsen. Sie sind soziotechnische Systeme – Gebilde aus Menschen, Technologie, Strukturen und Kultur, die sich nur gemeinsam verändern lassen. Das Soziotechnische Transformationsdesign nach Sebastian Kaiser bietet eine Architektur für diesen Veränderungsprozess.

Aspekt	Details
Ziel	Organisatorische Transformation ganzheitlich gestalten – Mensch und System zusammendenken
Weg	Integration mehrerer Frameworks (Wardley Mapping, Cynefin, DDD, Team Topologies) in eine kohärente Transformationsarchitektur
Alternative Methoden	Cynefin-Framework, Systems Mapping, Organisationskultur verstehen
Dauer	Langfristig (Monate bis Jahre)
Teilnehmer	Führungsteams, Transformationsbegleiter, cross-funktionale Teams

Grundprinzip

Kaiser beschreibt Transformation als „Architektur des Fließens": Es geht nicht darum, einen Zielzustand zu definieren und dann umzusetzen, sondern darum, die Bedingungen zu schaffen, unter denen gute Veränderung fließen kann. Das erfordert, vier Perspektiven gleichzeitig im Blick zu behalten.

Vier integrierte Perspektiven

Perspektive	Framework	Kernfrage
Landschaft	Wardley Mapping	Wo stehen wir in der Wertschöpfungskette? Was verändert sich im Umfeld?
Komplexität	Cynefin	In welcher Domäne befinden wir uns? Brauchen wir Best Practice, Expertise oder Emergenz?
Domänen	Domain-Driven Design	Wie schneiden wir unsere fachlichen Verantwortlichkeiten sinnvoll? Wo liegen die Grenzen?
Teams	Team Topologies	Wie organisieren wir Zusammenarbeit? Welche Team-Interaktionsmuster brauchen wir?

Vorteile und Grenzen

Vorteile	Grenzen
Verbindet technische und soziale Dimension	Hohe Einstiegskomplexität
Verhindert eindimensionale Veränderungsprogramme	Erfordert Framework-Kompetenz in mehreren Bereichen
Bietet gemeinsame Sprache über Silos hinweg	Kein „Rezept" – erfordert Anpassung an den Kontext
Fördert systemisches Denken in Führungsteams	Langfristiger Prozess, keine schnellen Ergebnisse

Vorgehensweise

Phase 1: Landschaft verstehen

Mit Wardley Mapping die aktuelle Position in der Wertschöpfungskette visualisieren. Welche Komponenten sind neu, welche standardisiert? Wo entstehen die nächsten Verschiebungen?

Phase 2: Komplexitätsdomänen bestimmen

Für verschiedene Bereiche der Organisation einordnen, in welcher Cynefin-Domäne sie sich bewegen. Klare Aufgaben brauchen andere Ansätze als komplexe Herausforderungen.

Phase 3: Fachliche Domänen schneiden

Mit Domain-Driven Design die Verantwortlichkeiten und Grenzen klären. Wo liegen die „Bounded Contexts"? Wo braucht es enge Zusammenarbeit, wo klare Schnittstellen?

Phase 4: Team-Topologien gestalten

Die Teamstruktur an die fachlichen Domänen und Komplexitätsanforderungen anpassen. Welche Teams brauchen welche Interaktionsmuster (Collaboration, X-as-a-Service, Facilitating)?

Phase 5: Iteration und Anpassung

Die Architektur ist nie fertig. Regelmäßig überprüfen: Stimmen die Annahmen noch? Wo fließt es, wo staut es sich? Was muss angepasst werden?

Übungen

Schnell-Diagnose für Führungsteams (90 Min.)

1. **Landschaft** (20 Min.): Auf einem Wardley-Map die drei wichtigsten Wertschöpfungskomponenten positionieren
2. **Komplexität** (20 Min.): Die drei drängendsten Herausforderungen in Cynefin-Domänen einordnen
3. **Domänen** (20 Min.): Die aktuellen Teamgrenzen kritisch hinterfragen – stimmen sie noch?
4. **Muster** (20 Min.): Wo brauchen Teams engere Zusammenarbeit, wo mehr Autonomie?
5. **Synthese** (10 Min.): Welche eine Veränderung hätte den größten Hebeleffekt?

Quellen

- Kaiser, Susanne: Flow Architecture, 2026
- Wardley, Simon: Wardley Maps, 2019
- Snowden, David & Boone, Mary: A Leader’s Framework for Decision Making, HBR 2007
- Skelton, Matthew & Pais, Manuel: Team Topologies, 2019
- Evans, Eric: Domain-Driven Design, 2003

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.

KAVANARA
CONSULTING · TECHNICALS · SOLUTIONS

Mehr erfahren: **kavanara.de**