



Organisationsentwicklung (OE)

Kurzreferat von
Gisela Bolliger, TRaK-Beratung
im Auftrage des Berufsverbandes
für Supervision und
Organisationsberatung (BSO)

Organisationsentwicklung (OE)

Inhalte

- Definition von OE, Wertehaltungen und Grundannahmen
- Kernsätze und Kennzeichen von OE
- Abgrenzungen
- OE versus BGF
- Trends
- Hypothese...

Definition von OE

- OE ist ein **Konzept**
- zur **Veränderung von Organisationen**,
- das mit **Unterstützung** von Methoden-expertInnen und über gruppendedynamische Prozesse den Mitgliedern der Organisation hilft,
- ihre **Probleme zu erkennen** und zu **lösen**.



Werte hintergrund und Grundannahmen

- OE geht von einem **humanistischen Menschenbild** aus und
- Von der Grundannahme, dass Menschen, Organisationen, Arbeit und Gesellschaft auf **humanen und demokratischen Werten** aufbauen



OE – Kernsätze

nach Prof. Dr. N. Thom

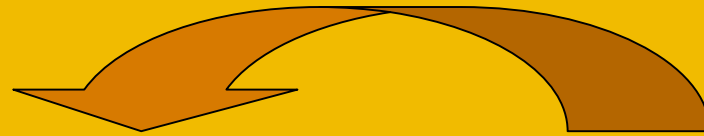
- OE ist Hilfe zur Selbsthilfe
- OE macht Betroffene zu Beteiligten
- OE strebt nach Demokratisierung

Die Rolle der Beratung

Kennzeichen

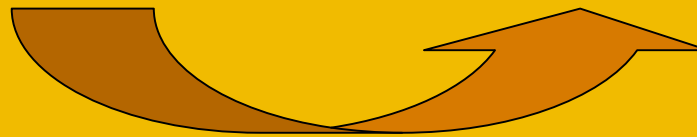
- OE braucht gruppendedynamische Verfahren
- OE ist ergebnisoffen
- OE strebt Veränderung von unten nach oben an
- Ziel der OE ist nicht nur die Erhöhung der Leistungsfähigkeit, sondern auch immer die Humanisierung der Arbeit

OE als Balance zwischen



Wirtschaftlichkeit
Leistungsfähigkeit

Humane Arbeitswelt
Engagierte Mitarbeitende



[OE ist keine...]

- ... klassische Organisations-
untersuchung und – beratung, wo
Veränderungsvorschläge von internen
oder externen Fachleuten entwickelt
werden
- ... Beratung die das Thema
Gesundheit explizit bearbeitet

[OE versus BGF]

eine subjektive Einschätzung

- Es gibt Beratungsfelder wo OE primär im Vordergrund steht und eher bei der Implementierung GF-Themen bewusst werden können
- KlientInnen haben selten den Wunsch in ihren Organisationen explizit die „Gesundheit zu fördern“

Trends...

- Viele parallele Veränderungsprozesse
- Veränderungsmüdigkeit, Stress
- Keine Zeit
- Uneinheitliche Vorstellungen und Erwartungen
- Knappe finanzielle Ressourcen, Spardruck
- Beratung muss schnell „erfolgreich“ sein und mich/uns möglichst wenig behelligen...

Drei Hypothese

Es braucht mehr Mut für den Weg der BGF als für eine OE.



Oder

Die Angst, dass ich und mein Verhalten plötzlich im Zentrum der Beratung stehe, lässt mich vielleicht eher die Methoden einer OE wählen.



Oder nach Seeger S., 2006

„Der OE fehlt die wärmende
Metapher der BGF“