

Was ist Organisationsentwicklung? - Eine erste Annäherung

Definitionsversuch

Organisationsentwicklung ist ein Veränderungsprozess einer Organisation und der darin tätigen Menschen, der sich an Zielen orientiert, die die Organisation setzt und der ihre Werte und Prinzipien verwirklicht. Von außen gesetzte Impulse, die diesen Veränderungsprozess stimulieren und begleiten heißen Organisationsberatung.

Die Prinzipien von OE/OB:

- Aktive Beteiligung: Subjekt von Veränderungen sind die Betroffenen selbst. Ziel von OB: Die Betroffenen zu Beteiligten machen.
- Respekt vor der Organisation: Wie jeder Mensch so hat auch jede Organisation einen eigenen Daseinszweck, eine eigene Biographie, ein ihr selbst und anderen, unzugängliches Gelingensgeheimnis. Organisationen sind lebendig und im Wandel. Wenn es anders scheint wendet jemand Energie auf zur Erhaltung des Status quo.
- Organisationsberatung (also die Stimulierung von außen) hat konkrete Anlässe und beruht auf einer (un-)ausgesprochenen Vereinbarung.
- Die Verantwortung für die Entwicklung einer Organisation liegt bei ihrer legitimierten Leitung.
- Der Weg ist so wichtig wie das Ziel. D.h. Mittel und Methoden machen in sich für die Organisationsmitglieder Sinn und folgen den Beratungsprinzipien für den Prozess als Ganzen.
- OE ist eine Haltung der Bejahung von Veränderungsprozessen. Zwar hat OB einen Anfang und ein Ende, aber der OE-Prozess selbst ist kontinuierlich. Es gibt keinen grundsätzlich unbeachtetes Vorher und auch – trotz Evaluation und Zielüberprüfung! - kein definitiv erreichtes Ziel.
- OE/OB geschieht im Arbeitsalltag. Zwar erscheinen Klausurbausteine häufig als echte Höhepunkte, aber die interessantesten Veränderungsprozesse geschehen nicht selten vor und in der Kontraktphase. Die Verortung im Arbeitsprozess unterscheidet OB u.a. von Fortbildungsveranstaltungen!
- Systemische OB strukturiert sich vom Ende her: Was sind die Ziele? Wie sähe aus heutiger Sicht eine gute Lösung aus? Sie ist lösungs- und ressourcenorientiert.
- OrganisationsberaterInnen sind für das WIE nicht für das WAS zuständig, d.h. sie übernehmen Prozessverantwortung und sind gegenüber den inhaltlichen Optionen im Rahmen ihrer eigenen Ziele konsequent neutral. Diese Ziele werden in der Kontraktphase veröffentlicht.

Die Ziele von Organisationsberatung:

