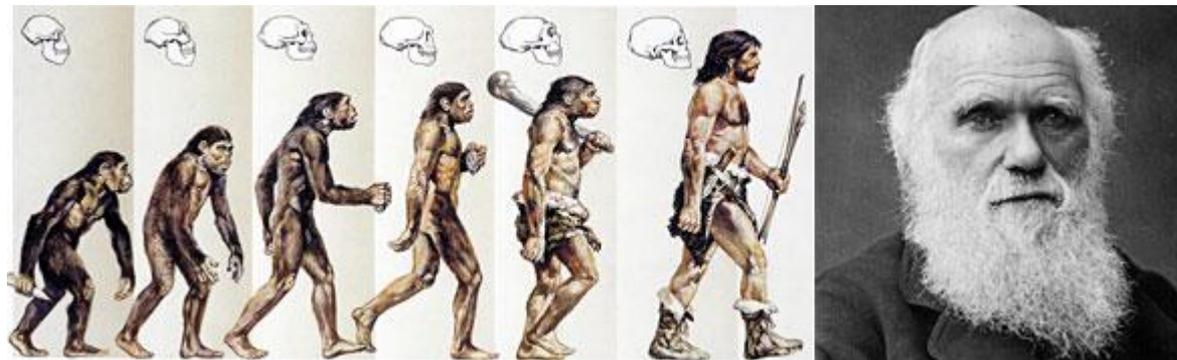


Organisationsentwicklung für Freiwilligenagenturen

Bagfa Jahrestagung 2010
Hans-Peter Daub, Rotenburg

Was ist Organisationsentwicklung?

- ▶ Gestaltete Veränderung
 - orientiert an Zielen
 - der Organisationsidentität auf der Spur
 - gesteuert – d.h. Leitungshandeln
- ▶ im Bewusstsein sich ereignender Evolution



Der Wandel von Organisationen

- ▶ Organisationen erschaffen sich selbst
(Gesetz der Autopoiese)
 1. Organisationen sind strukturdeterminiert. d.h. ihre Strukturen bestimmen, wie sie funktionieren
 2. Operationale Schließung
(sie reagieren unmittelbar nur auf sich selbst)



Der Wandel von Organisationen

Umwelt



Eine Faustregel für Veränderung:

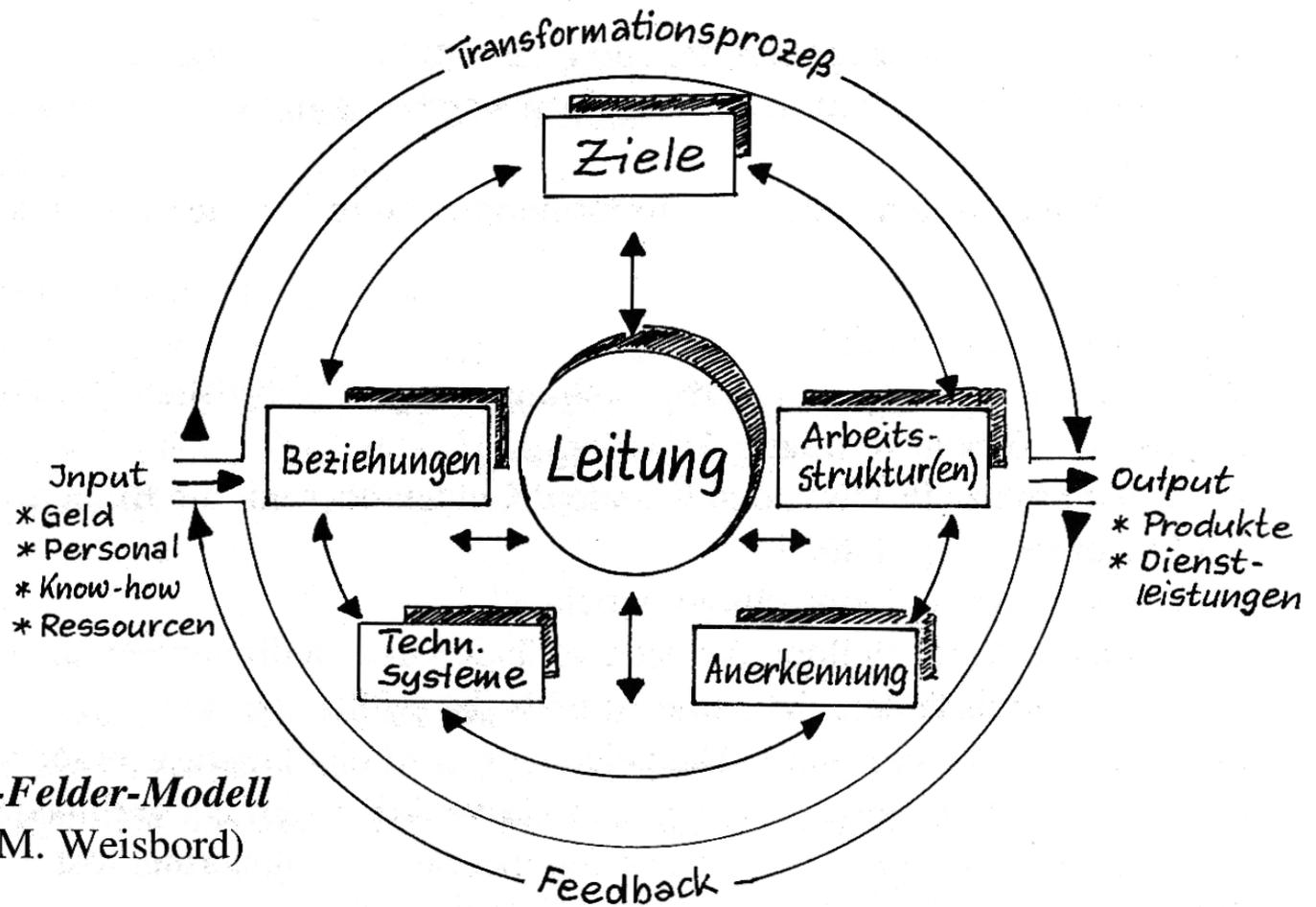
$$U + V + W_1 > B$$

D.h. Veränderung geschieht wenn die Summe aus ‚Unzufriedenheit mit der gegenwärtigen Situation‘ + ‚Vision von dem, was werden kann‘ + ‚Wissen um den ersten Schritt‘ größer ist als die Beharrlichkeit des Systems alles zu lassen, wie es ist.

Haltung für OE

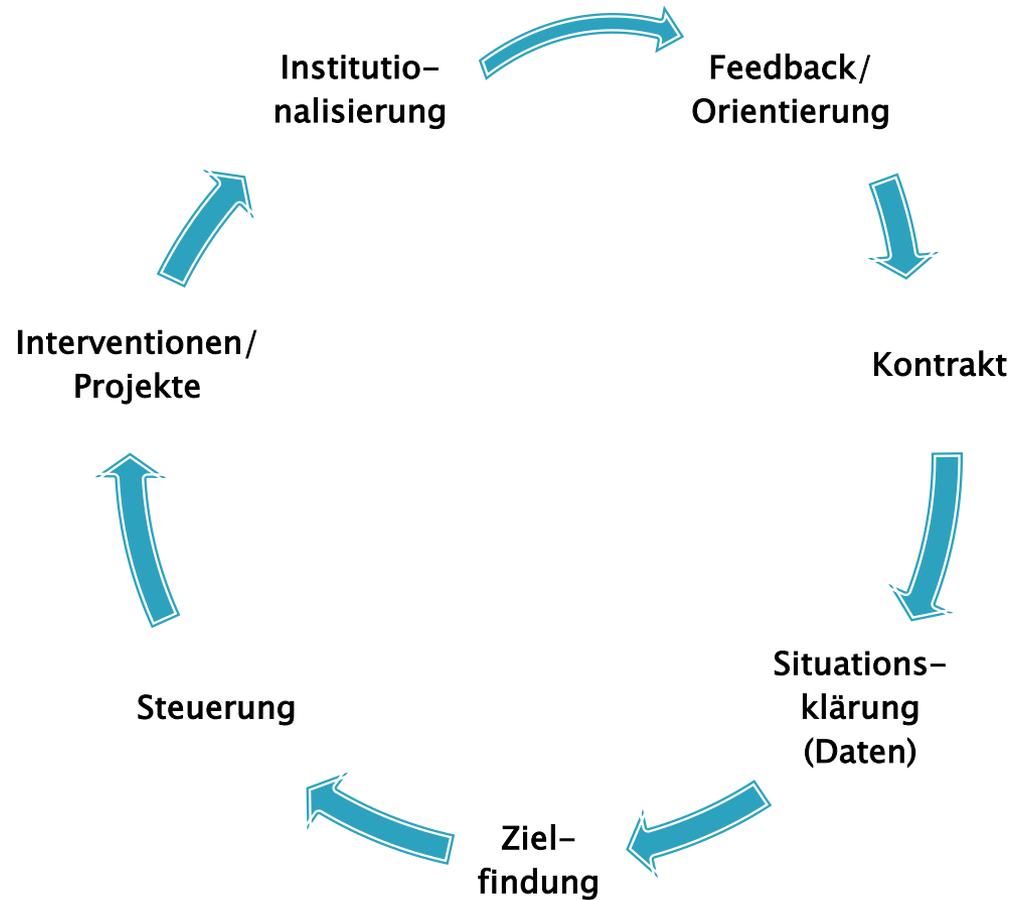
- ▶ Respekt
 - ▶ Die Lösung ist im System
 - ▶ Stärkung von Selbstorganisation
 - ▶ Authentizität
(BeraterInnen sind in der Regel ‚Umwelt‘)
 - ▶ Betroffene werden als Beteiligte sichtbar.
 - ▶ Effektivität
(Nicht viel hilft viel! – Never work harder than the client!)
 - ▶ Fantasie
- 

Organisationsmodell



Sechs-Felder-Modell
(nach M. Weisbord)

Der Organisationsentwicklungszyklus

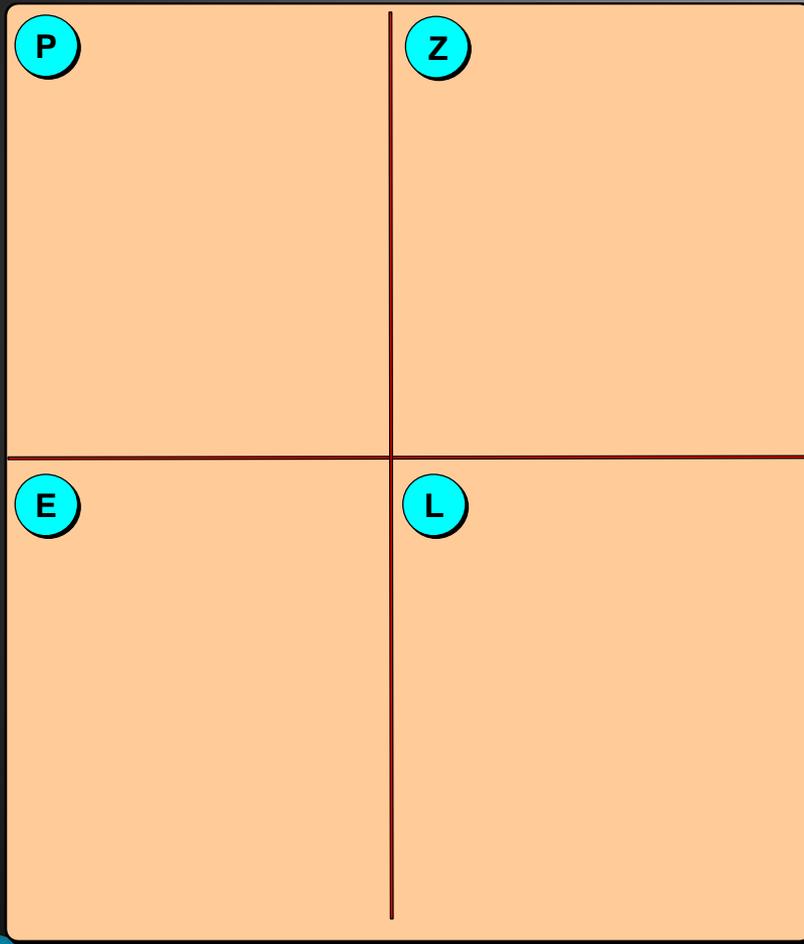


Wer gehört dazu?

- ▶ Mitarbeitende
 - aus allen Ebenen (!)
- ▶ KundInnen
- ▶ Partner-Organisationen
- ▶ Mitglieder
- ▶ Stakeholder
- ▶ Moral owner
- ▶

www.all-in-one-spirit.de

Methoden: Pelz



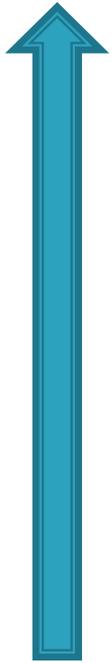
- ▶ Problem: Was liegt an?
- ▶ Erklärungen: Wer erklärt die Situation wie?
- ▶ Lösungen: Welche Wege wurden bisher schon gegangen?
- ▶ Was sind jetzt die Ziele?
 - Priorisieren
 - Zu Maßnahmen machen

Wohlformulierte Ziele:

1. Ziele positiv formulieren –
d.h. die Anwesenheit von etwas nennen
2. Ziele konkret formulieren
3. Ziele sinnlich formulieren
d.h. durch Erfahrungen überprüfbar
4. Ziele selbständig erreichen
selbst das Subjekt sein!
5. Ziele realistisch formulieren
(eher klein als groß)
6. Bedeutsame Ziele wählen
(Die Erreichung macht einen Unterschied.)

Methoden: Ziele justieren

Wozu?

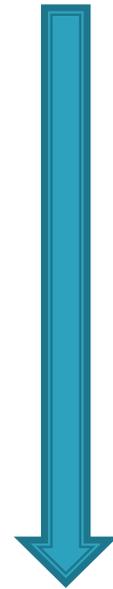


Leitbild

Strategische Ziele

Operative Ziele

Maßnahmen



Wie?

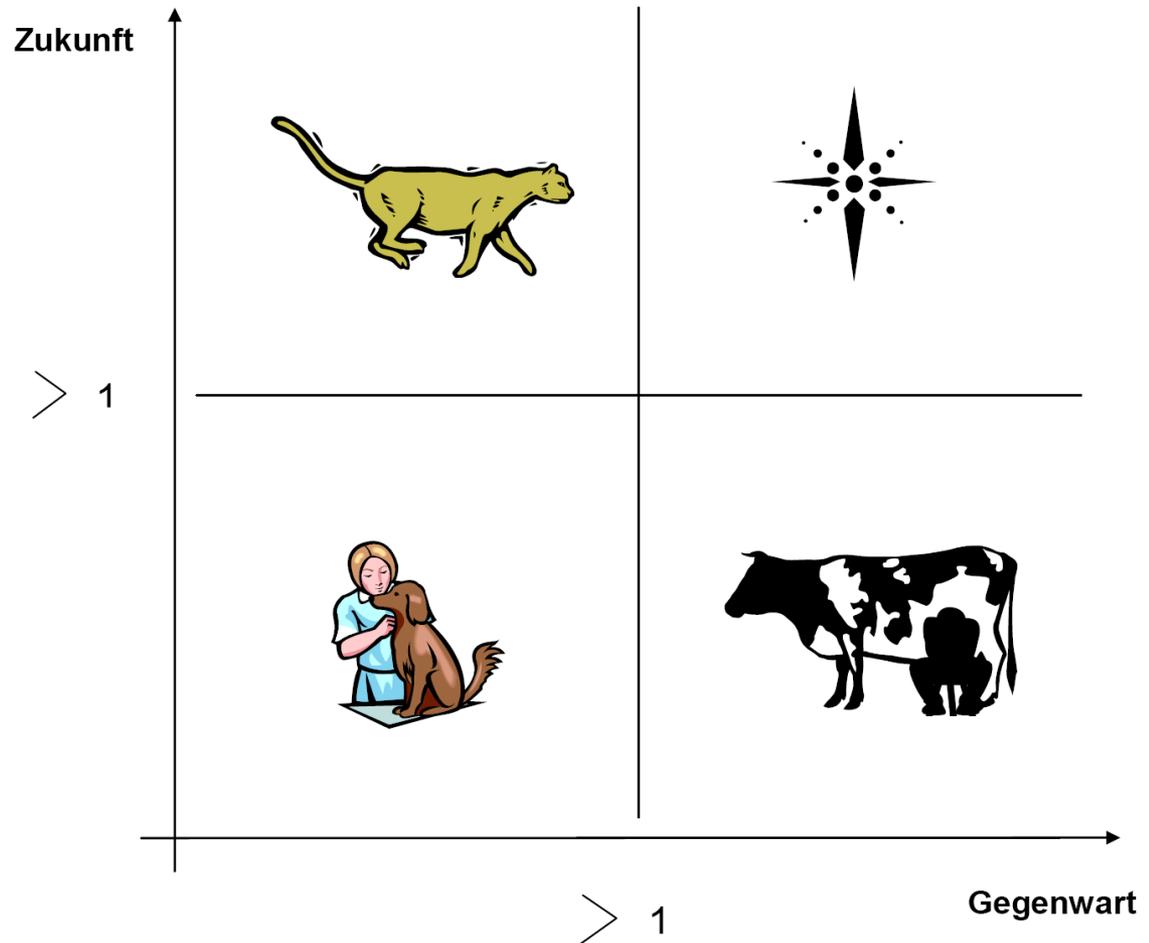
Methoden: Portfolioanalyse

Die Kernfrage:

Wie stehen
Aufwand zu Ertrag?

heute?
und in Zukunft?

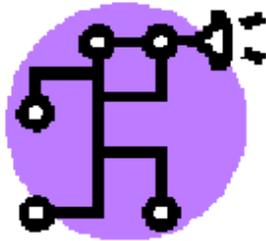
- ▶ *poor dogs*
- ▶ *cash cows*
- ▶ *wild cats*
- ▶ *stars*



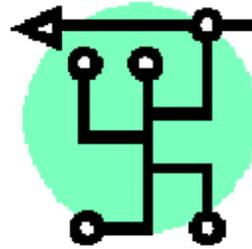
Methoden: vier Blickrichtungen

- Adler/Norden:
Der Blick von oben:
Informationen und
Einschätzungen,
- Bär/Westen:
Die bewährten Strukturen.
Und was der Wandel bedroht.
- Tiger/Osten:
Energie, die vorwärts treibt.
Die Zukunft.
Mut, aber auch Risiko.
- Maus/Süden:
Wie sich anfühlt, was
geschieht. Gefühle, vor allem
auch Angst. Sensibilität

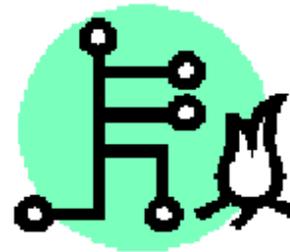




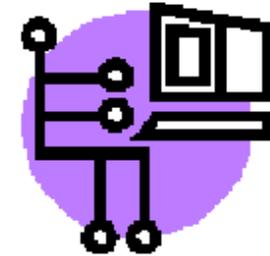
Visionär/Visionärin



Pionier/Pionierin



Siedler/Siedlerin



Poet/Poetin

Welche Rolle haben Sie vornehmlich in Ihrer Organisation?

--	--	--	--

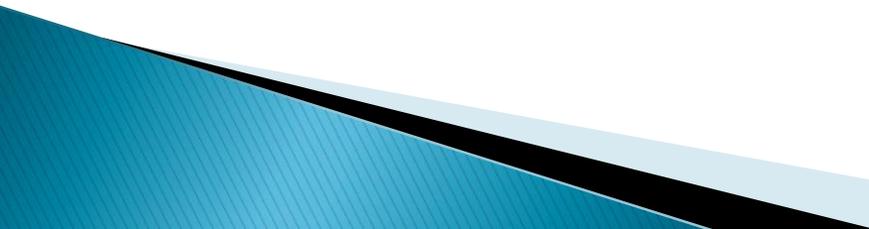
Welche Rolle würden Sie gern ausprobieren?

--	--	--	--

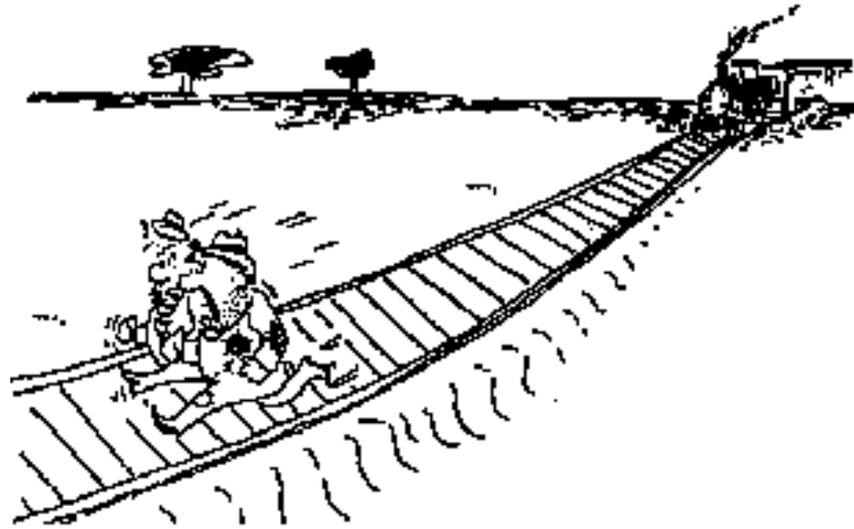
Wie verteilen sich die Rollen nach Ihrer Einschätzung in Ihrer Organisation?

--	--	--	--

Literaturhinweise

- ▶ Fritz B. Simon: Einführung in die systemische Organisationstheorie, Carl Auer 2007
 - ▶ Irene Baumgartner u.a.: OE-Prozesse. Die Prinzipien systemischer Organisationsentwicklung, Haupt-Verlag, 2000
 - ▶ Ulrich Dauscher: Moderationsmethode und Zukunftswerkstatt, Luchterhand 1998
 - ▶ Heino Apel u.a.: Wege zur Zukunftsfähigkeit – ein Methodenhandbuch, Stiftung Mitarbeit Arbeitshilfen 1998
- 

Vielen Dank!



Wenn nicht bald eine Weiche kommt sind wir verloren!