

Organisations- entwicklung



Müssen wir heute wieder tun was wir wollen oder dürfen wir endlich tun was wir müssen?

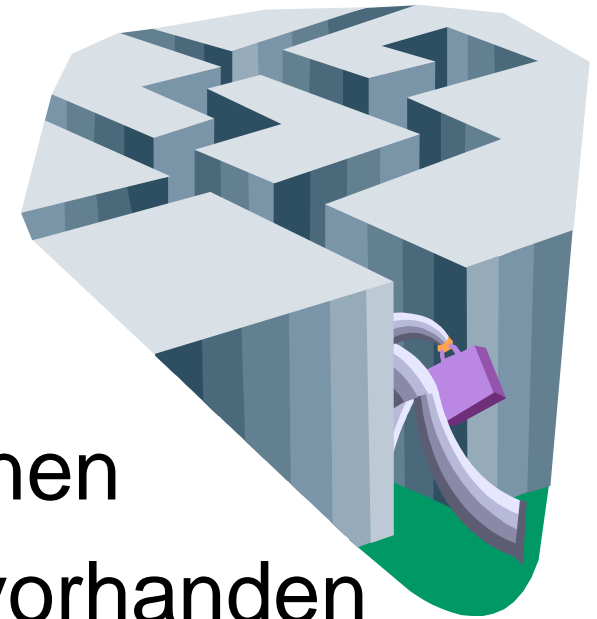
H. Vöhringer

Was ist OE?

- ein Führungs- und Vorgehenskonzept
- für die Gestaltung
- Steuerung
- und Verankerung
- von Veränderungsprozessen
- in Unternehmen



OE-Ansatz*

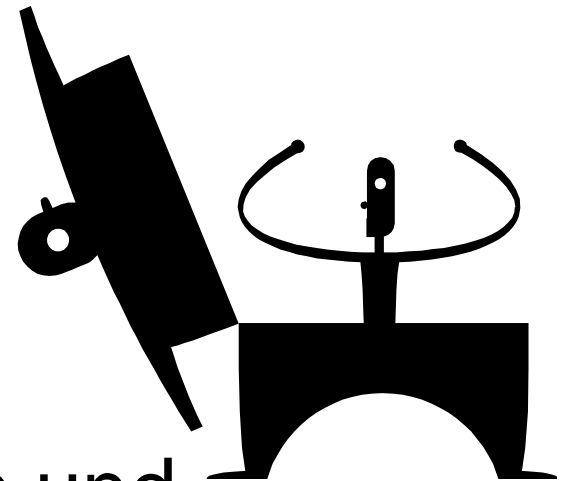


- in jeder Organisation
- auf allen hierarchischen Ebenen
- sind genügend Ressourcen vorhanden
- um anstehende Probleme selber zu lösen
- Hindernisse beseitigt

*nach 1945 durch amerikanischen Psychologen Kurt Lewin entwickelt

Kerngedanken

- Organisationsentwicklung ist ein
 - offenes,
 - planmässiges,
 - zielorientiertes
 - langfristiges
- Vorgehen im Umgang mit Veränderungsanforderungen und Veränderungsabsichten in sozialen Systemen



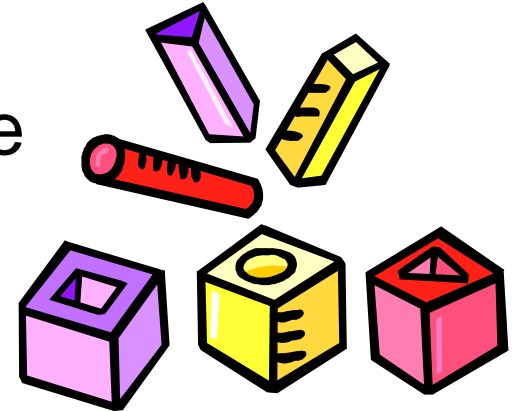
Ziele des OE - Prozesses

- Selbstentwicklung der Mitarbeiter
- Selbsterneuerung der Organisation
- zur Erhaltung
- und Verbesserung
- der Lebensfähigkeit dieser Organisation



Integration

- Organisationsentwicklung will die
 - wirtschaftlichen
 - technischen
 - menschlichen Aspekte
- eines sozialen Systems, z. B. der Verwaltung, integrieren,
- respektiert aber gleichzeitig deren eigenen Gesetzmässigkeiten

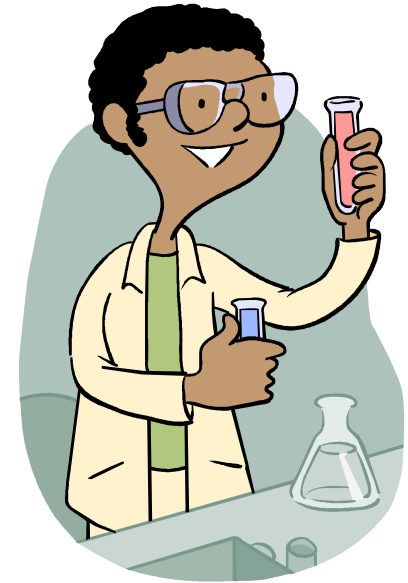


Bedürfnisse

- OE betrachtet die Bedürfnisse der **Organisation** und ihrer **Mitglieder** als **gleichberechtigt**.
- Organisationsentwicklung geht vom **Menschen** als mündigem, zu **Selbstverantwortung** und zum Lernen fähigen Wesen aus
- Organisationsentwicklung schafft gezielt **Lernsituationen** im Verwaltungsalltag für Personen, Gruppen und das gesamte System



Einstellung



- Organisationsentwicklung ist
 - keine Technik
 - kein System
- In einem Organisationsentwicklungsprozess werden viele Techniken angewandt
- die Einstellung zum Menschen gibt Ausschlag
- beeinflusst Glaubwürdigkeit der Motive und Absichten

Freiheit und Verantwortung

- Organisationsentwicklungsprozesse enthalten
- grosses Ausmass an Freiheit
- verbunden mit Verantwortung gegenüber sich selbst,
 - den Mitarbeitern,
 - der Organisation
 - der gesellschaftlichen und natürlichen Umwelt



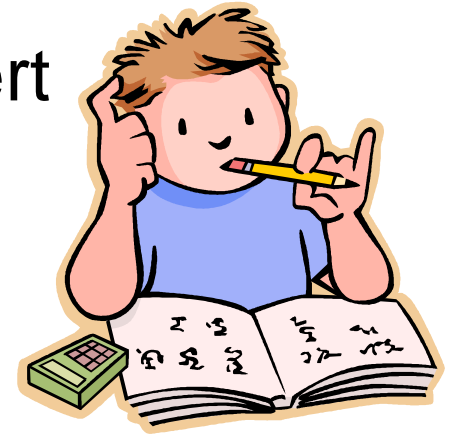
Orientierung am Alltag

- Organisationsentwicklung beginnt
- bei den Problemen des Alltags,
- bei den Stärken und Schwächen aller Beteiligten.
- Die gemeinsame Diagnose bildet Grundlage für die Problemlösung
- und den Prozess

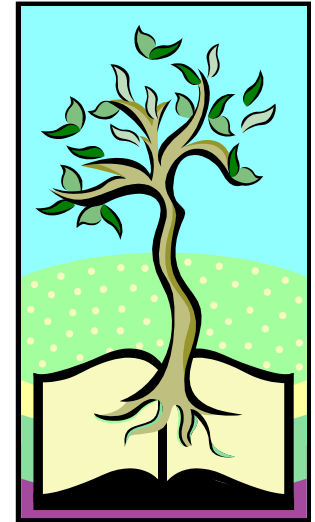


Lernen

- Organisationsentwicklung integriert
 - Analyse-,
 - Entscheidungs-,
 - psychosoziale und
 - Lernprozesse
- sieht im bewussten Umgang mit Konflikten im Bereich der Werte, Normen, Ziele und Interessen einen wesentlichen Aspekt des Lernprozesses.
- Organisationsentwicklung ist nie wertfrei



Wurzeln



- Gruppendynamik und verwandte Methoden
 - (Bedeutung der zwischenmenschlichen Prozesse für die Zusammenarbeit)
- Systemtheorie und Kybernetik
 - (Regelkreise und Netzwerke als Gestaltungselemente anstelle starrer Anweisungen und Hierarchien, Einbezug der Umwelt)
- Erfahrung aus Projekten der Humanisierung der Arbeit und der skandinavischen Projekte der Industrial Democracy
 - (Veränderung von Strukturen ermöglicht auch die Veränderung von Verhaltensweisen. Erkenntnisse über Gestaltungsmerkmale für eine Arbeit, die aus sich selbst heraus motiviert.)
- Soziologische Studien
 - (Wertedynamik, Veränderung von Einstellungen)