

Grundlagen der Organisationspsychologie

**Organisationsentwicklung:
Geschichte, Grundanliegen, zentrale
Theorien und Konzepte,
Anwendung**

Gliederung

Einführung

Geschichte

Annahmen und Ziele

Konzepte

Methoden

Diskussionsfrage

Einführung

Geschichte

Annahmen / Ziele

Konzepte

Methoden

Diskussionsfrage



Einführung

Geschichte

Annahmen / Ziele

Konzepte

Methoden

Diskussionsfrage

Definition:

Organisationsentwicklung kann definiert werden als **Veränderungsstrategie**, die aus dem **Gesamtsystem der Organisation** heraus verstanden werden muss, sich unter **aktiver Mitwirkung der Betroffenen** vollzieht, dabei aber geplant ist, mit der Zielsetzung, einerseits der **Leistungsfähigkeit der Organisation** und andererseits der **Entfaltung des einzelnen Organisationsmitglieds** zu dienen.

Einführung

Geschichte

Annahmen / Ziele

Konzepte

Methoden

Diskussionsfrage

Konzept der OE basiert auf:

- Laboratoriumsmethode
- Survey-Feedback- Methode
- Aktionsforschung

→ seit den 30er Jahren in den USA

→ seit den 70er Jahren in Deutschland

Einführung

Geschichte

Annahmen / Ziele

Konzepte

Methoden

Diskussionsfrage

Systemische Sichtweise der Organisation als:

- zielgerichtetes sozio-technisches System,
- dessen Elemente in Wechselbeziehung zueinander stehen und deren innere Zustände und Verhaltensweisen das Ergebnis zirkulärer Prozesse sind und
- welches in einer Austauschbeziehung mit seiner Umwelt steht.

Einführung

Geschichte

Annahmen / Ziele

Konzepte

Methoden

Diskussionsfrage

Grundannahmen der OE (1)

- Menschen sind weiterentwicklungsfähig
- Menschen streben danach, sich zu entwickeln und ihre Fähigkeiten zu nutzen
- Ziele der Individuen und der Organisation sind kompatibel

Einführung

Geschichte

Annahmen / Ziele

Konzepte

Methoden

Diskussionsfrage

Grundannahmen der OE (2)

- Offene Äußerung von Gefühlen und Empfindungen ist positiv
- Zusammenarbeit ist besser als Wettbewerb in Organisationen
- Ein wichtiger Faktor für den Erfolg des Wandels ist das Organisationsklima / -kultur

Einführung

Geschichte

Annahmen / Ziele

Konzepte

Methoden

Diskussionsfrage

Zwei gleichrangige Ziele:

1. Steigerung der Effektivität bzw. Produktivität der Organisation
 - Erhaltung oder Steigerung der Flexibilität
 - Förderung der Innovationsbereitschaft
 - Förderung der Lernfähigkeit des Systems

Einführung

Geschichte

Annahmen / Ziele

Konzepte

Methoden

Diskussionsfrage

Zwei gleichrangige Ziele:

2. Steigerung der Humanität ihrer Arbeitsbedingungen bzw. die Verbesserung der Arbeitssituation der beteiligten Mitarbeiter

- mehr Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten
- mehr Handlungs- und Entscheidungsspielraum
- mehr Mitwirkung an Beratungs- und Entscheidungsprozessen

Einführung

Geschichte

Annahmen / Ziele

Konzepte

Methoden

Diskussionsfrage

Rahmenbedingungen der OE

OE als *eine* Methode zur Implementierung von
Selbstorganisation

- „Lernenden Organisation“ als *Weg und Ziel*
- Unterstützung durch Unternehmensleitung sowie durch Mitarbeiter gleichermaßen
- Partizipation der MA
- Individuelle Voraussetzungen der MA
- Begleitung durch Berater

Einführung

Geschichte

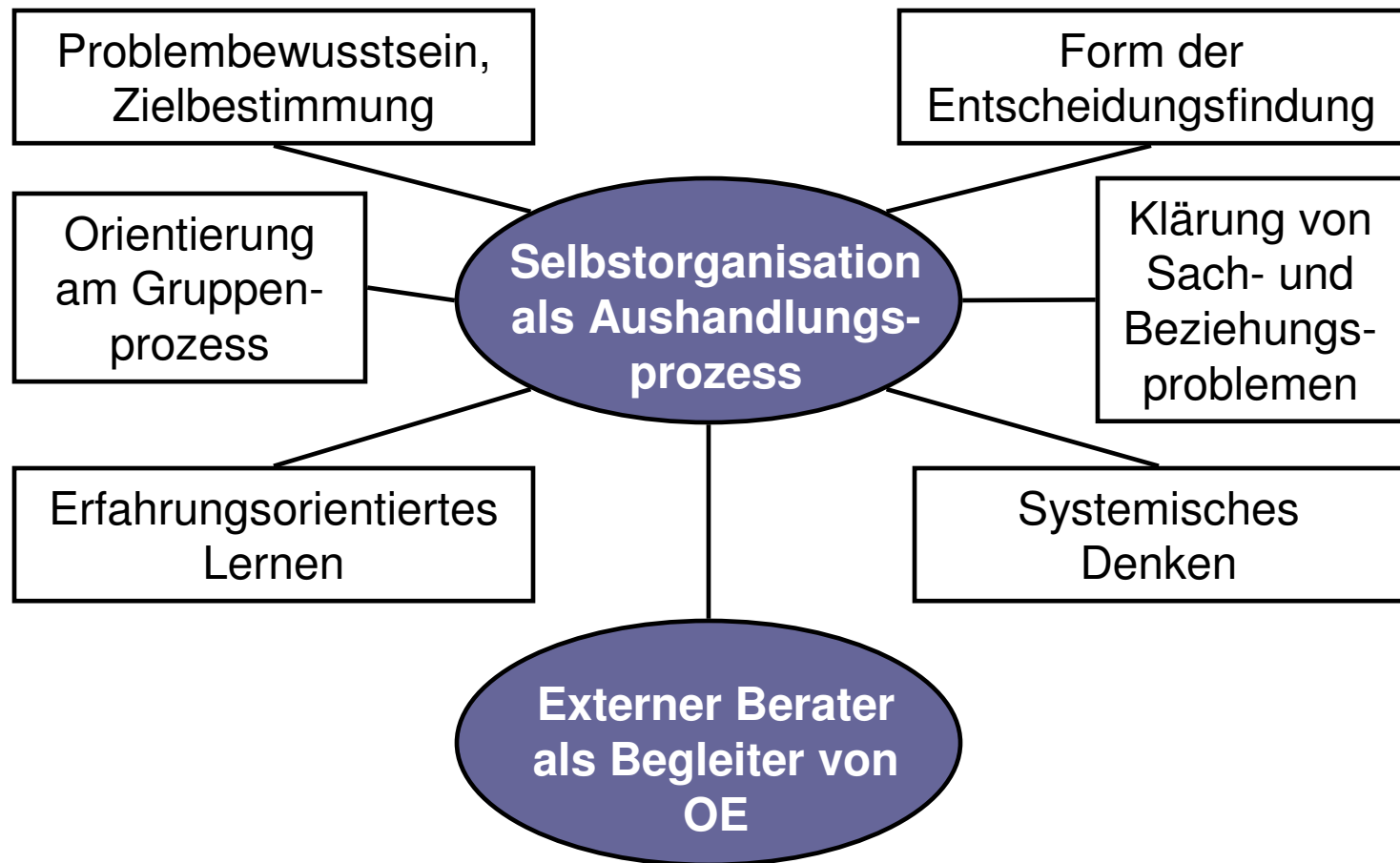
Annahmen / Ziele

Konzepte

Methoden

Diskussionsfrage

Selbstorganisation als Aushandlungsprozess



Einführung

Geschichte

Annahmen / Ziele

Konzepte

Methoden

Diskussionsfrage

Rolle und Funktion von OE-Beratern

- Ressourcen der MA identifizieren
- Kommunikation ermöglichen
- Ängste und Konflikte handhaben
- Kreativ Veränderungen unterstützen
- Irrwege und Risiken reduzieren
- Betriebsblindheit überwinden helfen
- Methoden und Hilfsmittel vermitteln

Einführung

Geschichte

Annahmen / Ziele

Konzepte

Methoden

Diskussionsfrage

Handlungsleitende Prinzipien

- Aktive Neutralität
- Konstruktivistische Bescheidenheit
- Try & Error ->Hypothesisieren
- Respekt vor Gesamtorganisation
- Ressourcenorientierung
- Zukunfts- und Lösungsorientierung
- Balance von Ziel- und Situationsorientierung

Einführung

Geschichte

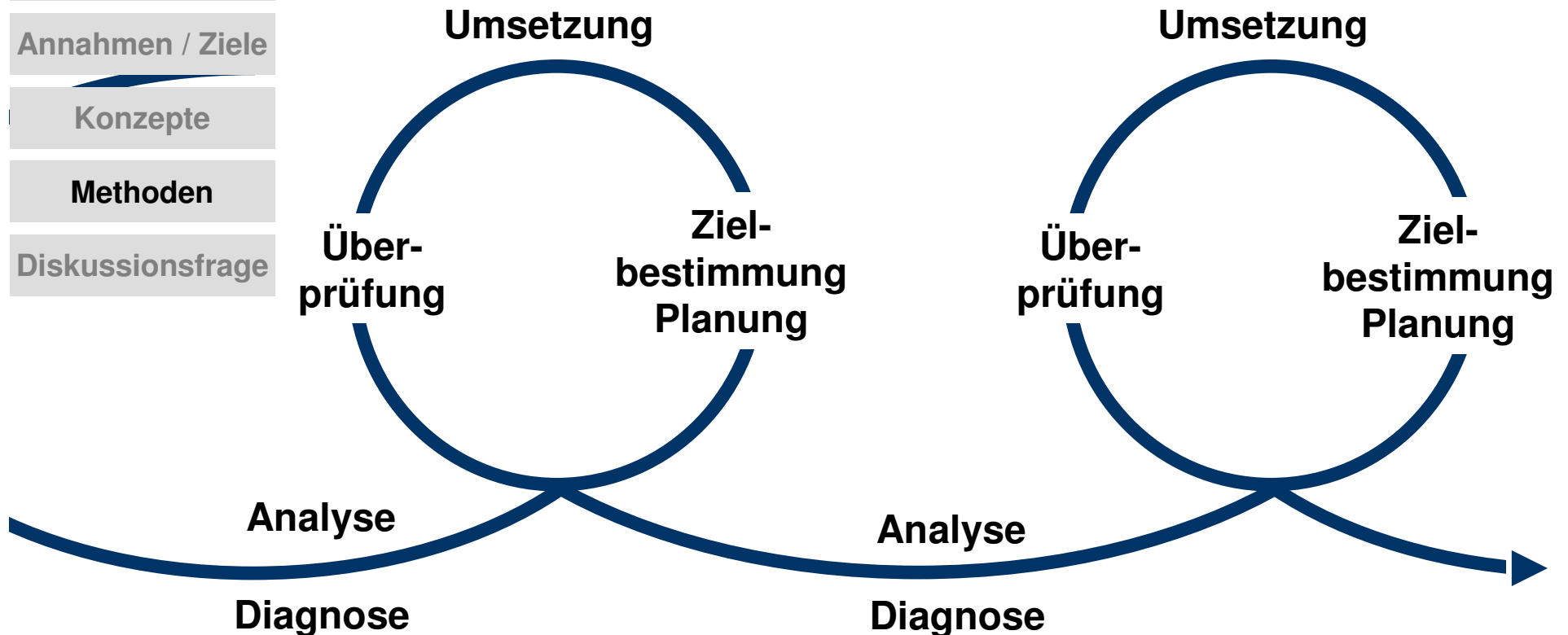
Annahmen / Ziele

Konzepte

Methoden

Diskussionsfrage

Verfahren von OE



- Offene Kreisprozesse
- Iteratives Verfahren mit Rückkopplung

Einführung

Geschichte

Annahmen / Ziele

Konzepte

Methoden

Diskussionsfrage

Interventionsformen

- Individuenzentrierte Intervention
- Team-Intervention
- Gruppen-Intervention
- Organisationsübergreifende Intervention

Einführung

Geschichte

Annahmen / Ziele

Konzepte

Methoden

Diskussionsfrage

Fallbeispiel Krankenhaus:

- Hohe Arbeitsbelastung
- Frustration/Innere Kündigung
- Hoher Krankenstand
- Lange Liegezeiten
- Hohe Fluktuation der MA
- Inhomogenes Qualifikationsniveau

Ist OE geeignet? Management und Mitarbeiter sind skeptisch?