

Grundsätze Organisations-Entwicklung

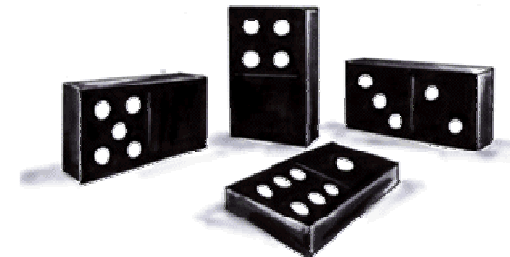
„Ein Weg wird erst zum Weg, wenn man ihn begeht.“



Definition und Wirkung Organisations-Entwicklung

Organisations- und Unternehmensentwicklung ist ein Prozess des geplanten, strukturellen und kulturellen Wandels. Sie verbessert und stärkt die Problemlösungs-, Entscheidungs-, Strukturierungs- und Erneuerungsprozesse und zielt auch auf die Verbesserung der Kommunikations-, Kooperations- und Organisationsfähigkeit sowie auf die interne und externe Vernetzung einer Unternehmung ab. Organisations- oder Unternehmensentwicklung kann sowohl die Organisation oder Unternehmung als Ganzes wie auch Teilbereiche (Projektgruppen etc.) umfassen.

(aus Homepage: www.morgenthaler-consulting.ch)



Wann Organisations-Entwicklung Sinn macht

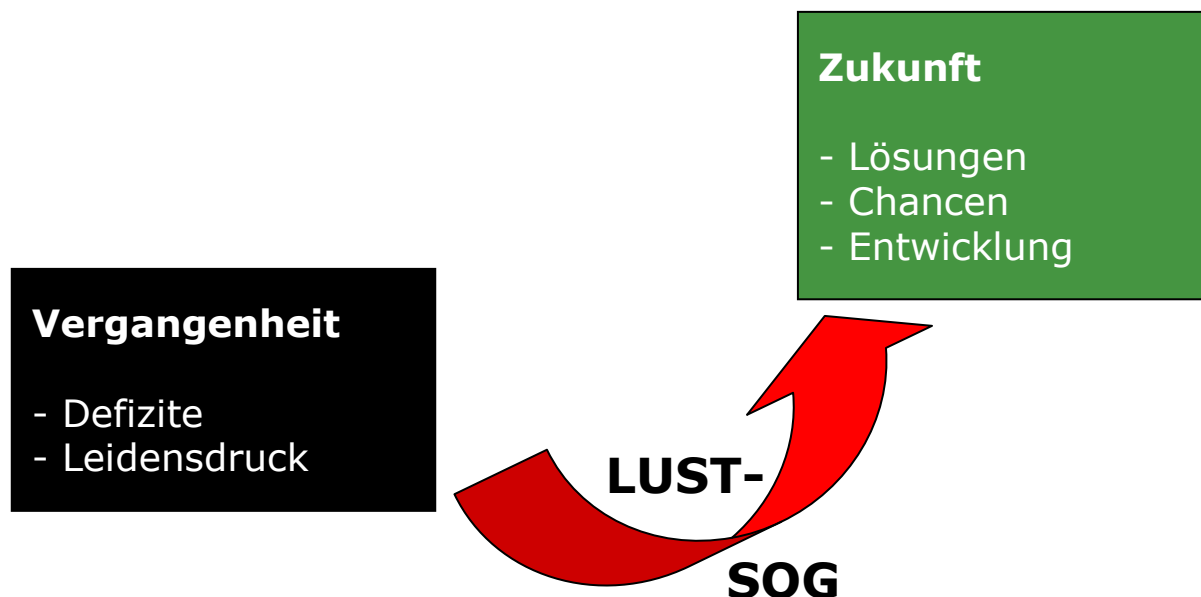
Organisations- und Unternehmensentwicklung

- unterstützt Organisationen und Unternehmungen und ihre Führung in Veränderungsprozessen
- unterstützt bei der Erarbeitung und Umsetzung von Strategie- und Leitbildentwicklungs-Prozessen
- unterstützt bei der Erarbeitung und Implementierung eines nachhaltigen betrieblichen Ressourcen-Management
- unterstützt bei der der Ausarbeitung und Umsetzung von Massnahmen in der betrieblichen Gesundheitsförderung BGF
- analysiert Organisationen und Unternehmungen und unterstützt bei der Entwicklung und Umsetzung von Optimierungs-Massnahmen in weiteren Bereichen



Grundsätze Organisations-Entwicklung

- soviel zurückschauen wie nötig – aber so wenig wie möglich
- Lösungen suchen, keine Sündenböcke
- Ressourcen aufbauen, Belastungen abbauen



Spielregeln Organisations-Entwicklung

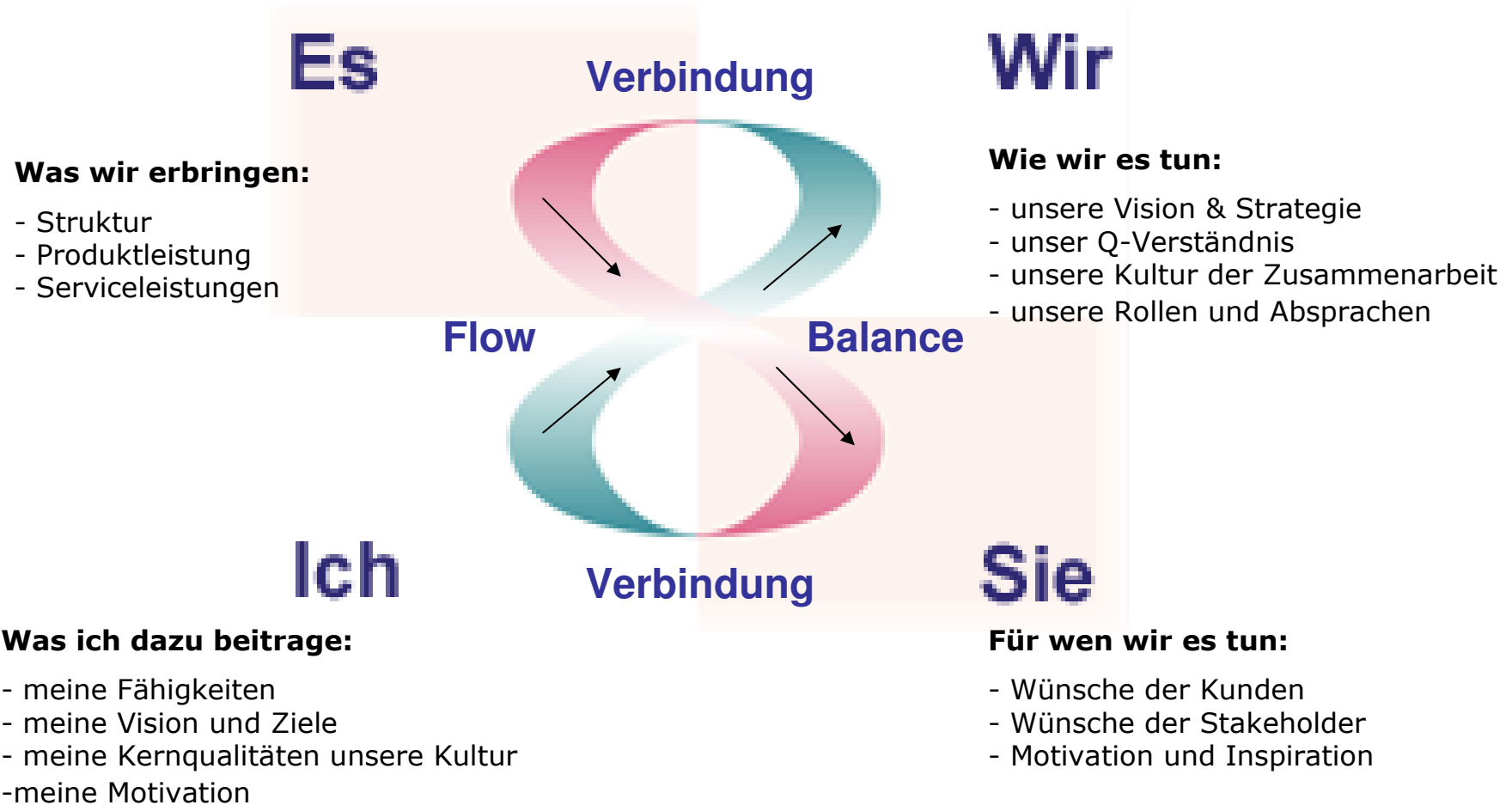
- alle Mitteilungen und Inputs sind wichtig!
- Jede/r soll sich offen äussern!
- Es geht nicht darum, wer was sagt, sondern was gesagt wird!
- Störungen haben Vorrang!
- Feedback-Regeln sind einzuhalten!



 ***weitere Spielregeln werden mit den Involvierten individuell ausgehandelt!***

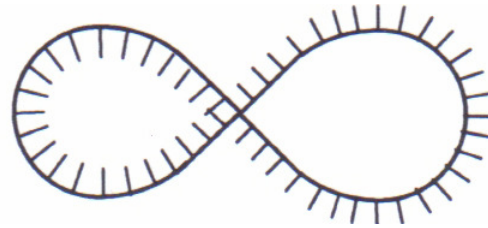


Der Kurations-Prozess ©Kern Konsult

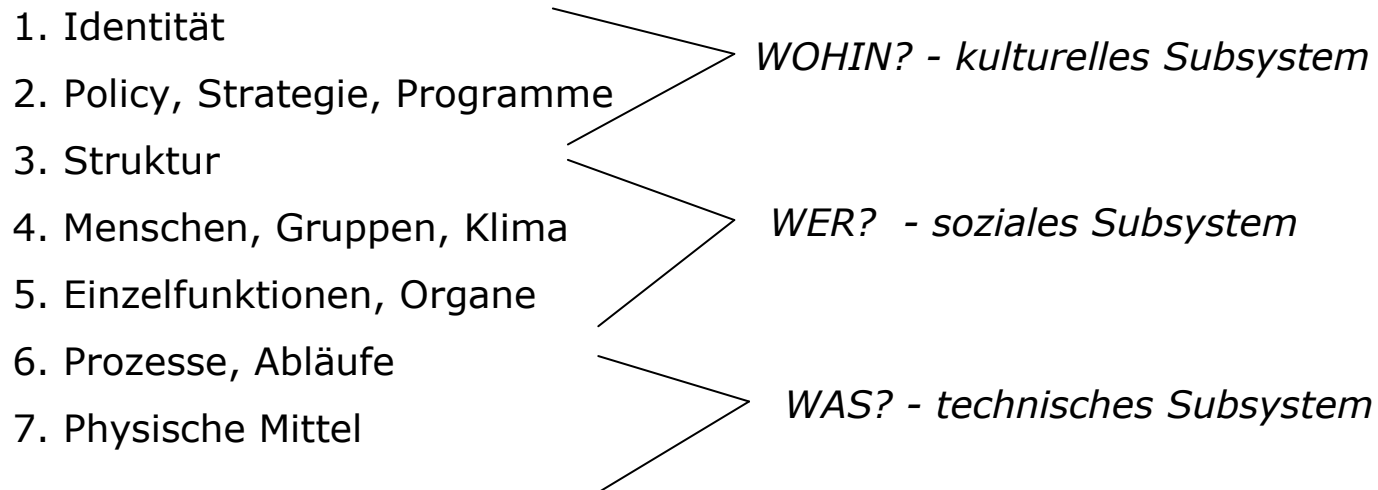


Ganzheitliches Systemkonzept (nach Glasl/Lievegoed)

Innen-System



Aussen-System



Idealtypischer Ablauf einer Organisations-Entwicklung

(nach 7 Basis-Prozesse von Trigon/Glasl)

- Diagnose-Prozess „Was ist los? *Bewusstseinsbildung* (IST)
- Zukunftsgestaltungs-Prozess „Was wollen wir?“ *Willensbildung* (SOLL)
- Umsetzungs-Prozess „Das tun wir?“ *Wirklich tun!*
- Change-Management-Prozess *Planen, lenken, organisieren*

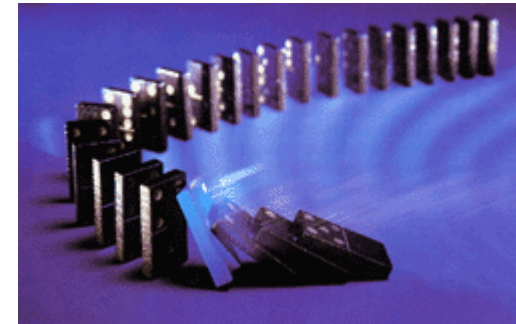
Bei Bedarf (je nach Prozessverlauf)

- psycho-sozialer Prozess *Verarbeiten Emotionen*
- Lern-Prozess *Befähigung*
- Informations-Prozess *Informieren über Aktuelles*



Mein Rollenverständnis als Organisations-Entwickler

- ich ermögliche Entwicklung, in dem ich die Verantwortung für Raum, Zeit und den Einsatz geeigneter Methoden übernehme.
- Veränderungen durch den Macht- und Expertenansatz widersprechen meinem Verständnis von Entwicklung und Prozess.
- ich arbeite nur mit Organisationen und Menschen, die grundsätzlich bereit zur Entwicklung sind.
- für Inhalte (Themen, Probleme) ist die Organisation verantwortlich.
- die Organisation bleibt jederzeit ProblemeignerIn.



*„Sobald das Prinzip der Bewegung hinzukommt,
schliesst sich eine Sache ohne Unterbrechung
an die nächste an.“ (Aristoteles)“*

