

ORGANISATIONSENTWICKLUNG: ANSÄTZE IN DER OE

Traditionelle Ansätze der Management -Entwicklung	Neue systemische Ansätze der Management -Entwicklung
<p>Annahmen (alt)</p> <p>Klient ist das Individuum oder eine Gruppe von Individuen</p> <p>Verhalten kann isoliert und individuell angegangen werden</p> <p>Verhalten ist kausal, d.h. linear, Probleme entstehen erst durch individuelle Haltungen, Wissen und Aktionen</p> <p>Inhalt von Haltungen und Ideen ist wichtiger als aktuelles Verhalten</p>	<p>Annahmen (neu)</p> <p>Klient ist das System und seine Beziehungen</p> <p>Verhalten ist relational und kontextuell, d.h. systemisch</p> <p>Verhalten entsteht in Form von Mustern, d.h. zirkulär. Probleme entstehen durch Missfunktionen des Systems</p> <p>Verhalten, nicht Haltungen oder Ideen sind das Wichtigste</p>
<p>Ziele (alt)</p> <p>Einsichten gewinnen, welche Verhaltensänderungen bewirken werden</p> <p>Veränderungen in Haltungen, Ideen und Aktionen zustande bringen</p> <p>Änderungen erster Ordnung</p>	<p>Ziele (neu)</p> <p>Beziehungen verändern, so dass das Funktionieren des Systems verändert wird</p> <p>Veränderungen im Funktionieren des Systems bewirken, nicht unbedingt in individuellen Haltungen oder Ideen</p> <p>Änderungen zweiter Ordnung</p>
<p>Techniken (alt)</p> <p>Lösungen für individuelle oder Gruppenprobleme suchen</p> <p>Fähigkeiten entwickeln, überzeugen, Spiele, Übungen und Vorlesung verwenden</p>	<p>Techniken (neu)</p> <p>strategisch und strukturell im System und seinen Beziehungen intervenieren</p> <p>Mit dem System arbeiten durch Verwendung von Neutralität, positiver Konnotation, Hypothesenentwicklung und systemischer Analyse</p>