
Hans Peter Wimmer

Organisationsentwicklung – woraus und wohin?

Eine etwas andere Sichtweise



Wenn sich etwas "entwickelt", dann muß es per definitionem vorher "eingewickelt" oder "verwickelt" gewesen sein. Wenn sich Organisationen "entwickeln" sollen, dann muß – damit das "Entwickeln" überhaupt einen Sinn machen soll – jemand wissen, von welchem Zustand in welchen (besseren) Zustand dies geschehen soll. Und wer könnte das wissen?

Im Rahmen der klassischen Führungskulturen – die meist eine Fortsetzung der in den jeweiligen Ursprungsfamilien erlebten Kulturen und Spielregeln abbilden, also die psychologischen Eltern (die Vorgesetzten und die Vorgesetzteninnen), die psychologischen Kinder (die Geführten) und die psychologischen Brüder und Schwestern (die Kollegen und Kolleginnen) ist klar, wer das (Herrschafts-) Wissen hat beziehungsweise für sich in Anspruch nimmt, es zu haben. Das sind dann sicher nicht die Geführten, sondern die "Mächtigen", Vorgesetzte, Berater, Consultants...also alle die, die wissen, was die Geführten brauchen, woraus sie sich zu entwickeln haben und wohin sie sich entwickeln sollen.

Die gute Nachricht: Unternehmen und Organisationen etablieren eine Führungskultur, in der permanent gelernt werden kann und wird, in der immer dann, wenn Lernbedürfnisse akut werden, sich die relevanten Beteiligten spontan zu BestPractise-Zirkeln selbst organisiert zusammenfinden. Kurzum: Unternehmens- und Organisationskulturen, die den "Uraltbegriff" der "Lernenden Organisation" wieder entstauben und umsetzen, werden mittel- und langfristig optimale Ergebnisse erzielen.

In diesem Workshop soll Gelegenheit sein

- zu Gedanken- und Erfahrungsaustausch zur Gestaltung der „Lernenden Organisation“
- zu Fragen der Architektur und Realisierung von BestPractise-Zirkeln
- für Ideen, wie die „Mächtigen“ zu gewinnen sind für den Paradigmenwechsel: weg von "Veränderungen durch Berater“ hin zu „Veränderungen durch die Organisationsmitglieder“
- zur Klärung der Frage: „Was ist OrganisationsCoaching und wie kann es realisiert werden?“

Zur Person:

Hans Peter Wimmer MA, Seit 1981 selbständiger Trainer/Coach/Berater für Leadership Development und Change-Management. Kooperationspartner der symbiont-group. Aus- und fortgebildet in Transaktionsanalyse, NLP, Systemische Beratung/Coaching, Psychosynthese

Webseite:

www.symbiont-group.de