

# Inhalt

1. *Einleitung*
2. *Warum sollen sich Organisationen verändern? Impulse zu Veränderungsprozessen in Organisationen*
  - 2.1 Umwelanforderungen als Veränderungsimpulse
  - 2.2 Interne Diskrepanzerfahrungen
  - 2.3 Pathogene Muster im Verhältnis von Individuum und Organisation
3. *Organisationsentwicklung als Veränderungsmodus*
  - 3.1 Zum Begriff: Was ist „Organisationsentwicklung“?
  - 3.2 Konzeptionelle Muster von Organisationsentwicklung
    - 3.2.1 Individuumorientierte Ansätze
    - 3.2.2 Gruppenorientierte Ansätze
    - 3.2.3 Strukturbezogener Ansatz
  - 3.3 Systemtheoretisches Verständnis von Organisationsentwicklung
  - 3.4 Organisationsentwicklung als integrative Veränderungsstrategie: Ablauf und Methoden
    - 3.4.1 Phasen von Organisationsentwicklung als vom Organisationsalltag abgesetzter Prozess der kooperativen Organisationsgestaltung
    - 3.4.2 Anregungen zur Gestaltung einzelner Prozesselemente in der Organisationsentwicklung
4. *Projektgestaltung/Projektmanagement*
  - 4.1 Zu den Begriffen „Projekt“ und „Projektmanagement“
  - 4.2 Projektphasen und deren Gestaltung
    - 4.2.1 Analyse der Ausgangssituation
    - 4.2.2 Projektvorbereitung
    - 4.2.3 Projektplanung
    - 4.2.4 Realisierung geplanter Arbeitsschritte
    - 4.2.5 Projektabschluss
  - 4.3 Projekte als Teil der sozialen Dynamik in Organisationen
    - 4.3.1 Zwischen Hoffnungsträger und Störelement: zur Bedeutung des Projekts für die Organisation
    - 4.3.2 Soziale Dynamik innerhalb von Projektgruppen
5. *Organisationsentwicklung in der Kritik*
6. *Die „lernfähige Organisation“: das Leitbild für eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung*
  - 6.1 Das Konzept der „lernfähigen Organisation“
    - 6.1.1 „Lernen“ zwischen Individuum, Gruppe und Organisation
    - 6.1.2 Was bedeutet „Lernen“ für Organisationen?
    - 6.1.3 Lernebenen, Lernformen, Lerntypen, Lernphasen
    - 6.1.4 Exkurs: Die „fünf Disziplinen“ einer „lernenden Organisation“
    - 6.1.5 Lernfähige Organisation und Macht
    - 6.1.6 Lernhindernisse innerhalb der Organisation
    - 6.1.7 Organisationslernen und Leitung
  - 6.2 Die „lernfähige Organisation“ als Ausdruck einer spezifischen Organisationskultur
  - 6.3 Wissensmanagement als Bestandteil organisationaler Lernkultur
  - 6.4 Ansatzpunkte zur Förderung der Lernfähigkeit von Organisationen in der Sozialen Arbeit

- 6.4.1 Profitieren von neuen Mitarbeitern
- 6.4.2 Konzeptreflexion
- 6.4.3 Umgang mit Fehlern
- 6.4.4 Beschwerdemanagement
- 6.4.5 Systematische Umweltbeobachtung
- 6.4.6 Nutzung von Fortbildung und Fachpublikationen
- 6.4.7 Dokumentationssysteme
- 6.4.8 Qualitätsmanagement
- 6.5 Zur Kritik am Konzept der „lernfähigen Organisation“

## 7. *Organisationsberatung*

- 7.1 Zur Definition: Was ist „Organisationsberatung“?
- 7.2 Begründungen für den Einsatz externer Organisationsberatung
  - 7.2.1 Organisationswandel zwischen Leitung und externen Beratungsimpulsen
  - 7.2.2 „Indikationen“ für eine externe Organisationsberatung
- 7.3 Rolle und Funktion externer Organisationsberatung
  - 7.3.1 Funktion und Aufgaben
  - 7.3.2 Probleme und mögliche Gefahren
- 7.4 Überlegungen zur Auswahl externer Organisationsberater

## Literatur