

Einleitung

Wir leben in einer Zeit der Veränderungen. Wandelerfordernisse von Organisationen stehen im Mittelpunkt des Interesses. Hierfür können vielfältige Ursachen identifiziert werden: Globalisierung, Verschärfung des Wettbewerbs, zunehmende Turbulenzen und technologischer Fortschritt sind nur einige Anzeichen für die zunehmende Geschwindigkeit des Wandels. Aufgrund der ständigen Erhöhung des Drucks werden Organisationen gezwungen sich permanent zu wandeln, um innerhalb dieser dynamischen und turbulenten Umwelt im Wettbewerb bestehen zu können.

Es stellt sich vor diesem Hintergrund die Frage, inwieweit die Konzepte der Organisationsentwicklung und des Organisationalen Lernens in der Lage sind, wichtige Beiträge zur erfolgreichen Bewältigung des Wandels zuleisten.

Ziel dieser Arbeit ist die differenzierte Auseinandersetzung mit Veränderungs- und Wandelprozessen von und in Organisationen. Die sich in diesem Zusammenhang als zentral erweisenden Ansätze der Organisationsentwicklung und des Organisationalen Lernens werden vertiefend dargestellt und erarbeitet. Es soll ein Bezug zwischen Organisationsentwicklung und Organisationalem Lernen hergestellt werden. Aus den genannten Zielsetzungen ergibt sich folgende Vorgehensweise:

Kapitel 2 gibt eine Einführung in die Grundlagen des Organisationalen Wandels. Hierzu erfolgt zunächst eine Begriffsbestimmung. Danach wird die Behandlung Organisationalen Wandels in der Organisationstheorie thematisiert. Desweiteren beschäftigt sich dieses Kapitel mit Arten von Wandel. Es folgt eine Auseinandersetzung mit Krisen als Auslösern von Wandel. Modelle des Wandels und mögliche Widerstände gegen Änderungen stellen die nächsten zu betrachtenden Teilbereiche dar. Abschließend werden Auswirkungen des Wandels dargestellt.

Kapitel 3 hat eine Auseinandersetzung mit dem Konzept der Organisationsentwicklung zum Gegenstand. Es beginnt mit der Definition des Begriffs und den Merkmalen der Organisationsentwicklung. Im Anschluss daran folgt eine Darstellung der Ziele, der Grundannahmen und ein historischer Überblicks der Organisationsentwicklung. Nach der Beschreibung des Phasenmodells erfolgreicher Wandelprozesse werden anschließend die Ansätze sowie die Methoden der Organisationsentwicklung behandelt. Das Kapitel schließt mit einer kritischen Betrachtung der Organisationsentwicklung.

Kapitel 4 beinhaltet eine Diskussion des Konzepts des Organisationalen Lernens. Zunächst setzt es sich mit dem Begriff des Organisationalen Lernens auseinander. Danach wird die Entwicklung vom individuellen zum Organisationalen Lernen aufgezeigt. Nach einer Übersicht über verschiedene Forschungsperspektiven und der Darstellung und Diskussion von drei Ansätzen des Organisationalen Lernens, die in der Literatur eine herausragende Stellung einnehmen, werden abschließend die Vorstellungen zum Organisationalen Lernen gegenüber der Organisationsentwicklung abgegrenzt.

Kapitel 5 fasst die bisherigen Betrachtungen in einem abschließenden Fazit zusammen und bietet einen kurzen Ausblick auf zukünftige Entwicklungen.