

Entwicklungsstrategie

„Die Entwicklungsstrategie basiert auf dem methodischen Prinzip der Beteiligung, d. h. die Veränderung wird von den betroffenen Akteuren getragen. Diese sind nicht nur geneigt, ihre Probleme in eigener Verantwortung zu lösen, sondern sie bringen zur Problemlösung entsprechende Kompetenzen ein. Ziel der OE-Prozesse ist es, mit Hilfe von institutionalisierten Lernprozessen die Kräfte zur Selbstorganisation und Selbstentwicklung zu fördern.“

Merkmale

- Aktive Beteiligung der Betroffenen
- Keine Standardlösungen, jede Organisation(-seinheit) ist anders
- Zukunftsorientierung
- Lernen statt Revolution
- Der Weg ist so wichtig wie das Ziel
- Entwicklung braucht Zeit
- Selbstverantwortung der Beteiligten
- Der Berater gibt keine Lösungen vor, er hilft beim Finden der Lösungen
- Selbstdiagnose

Rationale Strategie (Expertenstrategie)

„Die Expertenstrategie folgt einem rationalistischen Menschenbild. Dieses Bild basiert auf der Annahme, dass Menschen aufgrund von Logik, Wissen und rationalen Einsichten und Erwägungen lernen, Entscheidungen treffen und sich verändern. Die Veränderung wird von Experten durchgeführt. Aufgrund wissenschaftlicher Expertisen entwickeln professionelle Fachpromotoren mit einem Wissens- und Erkenntnisvorsprung sachbezogene Lösungsvorschläge und -wege und transformieren diese in strukturierte Veränderungsprozesse.“

Vorteile

- Logisch-schlüssige Konzeptionen
- Kein Herumlavieren um gewachsene Strukturen und verdiente Personen
- Lösungen liegen rasch vor
- Betriebsblindheit wird vermieden

Nachteile

- Betroffene können die Vorschläge oft schlecht nachvollziehen
- Ideen müssen „verkauft“ werden
- Identifikation mit der Lösung ist gering
- Schwierigkeiten führen schnell zum Verwerfen der Lösung
- Kein Aufbau von internem Know-how
- Betroffene werden zu Laien ihres eigenen Problems gemacht

Auszug aus DÜRR, Ursula, 2004 und in Anlehnung an BAUMGARTNER, Irene, 2004

