

Organisationsentwicklung und Nachhaltigkeit

Dozent

Mag. DDr. Günther Bauer, MSc,
Fachhochschule OÖ (Linz) und
Sozialakademie Wien



100 offene Lernfragen zur Stoffreflexion

1. Was ist der Zweck von Organisationen?
2. In welchen gesellschaftlichen Bereichen findet man Organisationen?
3. Warum ist für gesellschaftliche Reformen auch Organisationsentwicklungskompetenz erforderlich?
4. Was bedeutet die Feststellung, dass Organisationen soziale Systeme sind?
5. Welche Zielsetzungen verfolgen soziale Systeme primär?
6. Wodurch entscheidet sich der Organisationsentwicklungs-Ansatz von anderen Veränderungskonzepten?
7. Warum ist die Steuerung einer Organisation eine paradoxe Aufgabe?
8. Seit wann wird gezielt erforscht, wie Organisationen entwickelt werden können?
9. Welche Phasen in der Geschichte der Organisationsentwicklung kennen Sie?
10. Was verstehen Sie unter Aktionsforschung?
11. Was verstehen Sie unter dem soziotechnischen Systemansatz?
12. Gibt es eine Formel für das Verhalten einer Person in ihrer Umwelt und wie lautet sie?
13. Wodurch erreicht der Organisationsentwicklungs-Ansatz eine gewisse Nachhaltigkeit?
14. Welche vier Traditionen kennzeichnen den Ansatz der systemischen Organisationsentwicklung?
15. Was meinen wir, wenn wir von einem System sprechen?
16. Welche Unterscheidung bezeichnet der Begriff „System“?
17. Inwiefern sind System und Umwelt als Überlebenseinheit zu sehen?

18. Wie verhalten sich Personen und soziale Systeme zueinander?
19. Warum konzipiert Niklas Luhmann Personen nicht als Elemente sozialer Systeme, sondern als deren Umwelt?
20. Wodurch lernen Personen?
21. Wodurch lernen soziale Systeme?
22. Was verstehen Sie unter dem Begriff „Beobachtung zweiter Ordnung“?
23. Was ist der Nutzen von Beobachtung zweiter Ordnung?
24. Welchen Unterschied fokussiert Heinz von Förster mit den Begriffen triviale und nichttriviale Maschine?
25. Welche Vorteile hat die Vorstellung zirkuläre Kausalität in Organisationen?
26. Was verstehen wir in der Organisationsentwicklung unter einer Systemintervention?
27. Warum dient eine Systemintervention nicht nur zur Steuerung, sondern auch zur Diagnose?
28. Was verstehen Sie unter dem Interventionsmodell systemische Schleife?
29. Was verstehen wir unter Kontextsteuerung?
30. Was verstehen wir unter konditionierter Autonomie?
31. Inwiefern ist die Art des OE-Prozesses erfolgsrelevant?
32. Was muss am Anfang dieses Prozesses geklärt werden?
33. Worauf fokussiert die Frage warum?
34. Worauf fokussiert die Frage wozu?
35. Welche Art von Organisationsentwicklungs-Vorhaben sollten besser im Rahmen eines Projekts umgesetzt werden?
36. Warum ist die Fokussierung auf Unterschiede für die Entwicklung von Organisationen so relevant?
37. Wer hat in Organisationen die Aufgabe, Veränderungsbedarf rechtzeitig zu erkennen?
38. Warum braucht es für die Veränderung von Organisationen Kommitment?
39. Was bedeutet selektive Partizipation?
40. Inwiefern ist im Veränderungsprozess mit Emotionen zu rechnen?
41. Wie soll im Veränderungsprozess mit Emotionen umgegangen werden?
42. Welchen Nutzen können Emotionen und Widerstände für den Veränderungsprozess haben?

43. Was bezeichnen wir als Architektur von Veränderungsprozessen?
44. Welche Erfolgskriterien für die Architektur von Veränderungsprozessen kennen Sie?
45. Nennen Sie Beispiele für Architekturelemente.
46. Warum ist die Planung der Architektur so wichtig?
47. Warum ist Flexibilität bei der Umsetzung der Architektur wichtig?
48. Was verstehen wir unter Design von Architekturelementen?
49. Um welche Fragen geht es beim Design von Architekturelementen?
50. Nennen Sie einige Beispiele für Methoden der systemischen Organisationsentwicklung.
51. Nennen Sie einige Beispiele für Instrumente der systemischen Organisationsentwicklung.
52. Was ist für den Erfolg von OE-Vorhaben wichtiger als Methoden und Instrumente?
53. Welche Phasen eines Veränderungsprozesses können Sie unterscheiden?
54. Welche Diagnoseinstrumente kennen Sie?
55. Was verstehen Sie unter einer System-Umwelt-Analyse?
56. Was verstehen Sie unter einer SWOT-Analyse?
57. Warum ist bereits bei der Zielformulierung für ein OE-Vorhaben die Beteiligungsorientierung so wichtig?
58. Welche Kriterien sollen bei der Formulierung eines Ziels eingehalten werden?
59. Warum sollen Ziele ergebnisoffen formuliert werden?
60. Auf welche Aspekte müssen Sie in der Phase der Lösungsentwicklung besonders achten?
61. Warum wird der Prozess nicht abgeschlossen, sobald eine Lösung gefunden wurde?
62. Wie kann bei der Implementierung von Lösungen die Nachhaltigkeit gesichert werden?
63. Worin liegt der Vorteil von Pilotprojekten?
64. Welche Funktion haben Rituale im Veränderungsprozess?
65. Was hat Reflexion im OE-Prozess mit Nachhaltigkeit zu tun?
66. Wozu dienen Informationspolitik und Projektmarketing im Rahmen von Veränderungsprozessen?

67. Was steht am Ende jedes erfolgreichen OE-Projektes?
68. Was verstehen wir unter bestimmten Rollen im Veränderungsprozess?
69. Welche Rolle haben Führungskräfte in der Diagnosephase?
70. Welche Rolle haben Führungskräfte in der Zielformulierungsphase?
71. Welche Rolle haben Führungskräfte in der Phase der Lösungsentwicklung?
72. Welche Rolle haben Führungskräfte in der Phase der Implementierung?
73. Welche Rolle haben Führungskräfte in der Phase der Sicherung der Nachhaltigkeit?
74. Welche Rollen können Berater in den einzelnen Phasen des Veränderungsprojektes einnehmen?
75. Welche anderen Rollen können in Veränderungsprozess vergeben werden?
76. Welche Haltungen von Führungskräften und Organisationsentwicklern sind im Veränderungsprozess förderlich?
77. Warum ist die Wertschätzung des Bestehenden eine notwendige Voraussetzung für Veränderungen?
78. Warum müssen wir bei Veränderungsprojekten Kontrollverlust akzeptieren?
79. Was ist mit dem Schlagwort „Containment von Angst“ gemeint?
80. Inwiefern unterscheidet sich die Führungsaufgabe in Zeiten der Stabilität und in Zeiten der Veränderung?
81. Inwiefern ist die Frage nach dem Sinn im Veränderungsprozess besonders relevant?
82. Warum müssen Führungskräfte im Veränderungsprozess nicht nur auf Beweglichkeit, sondern auch auf Halt achten?
83. Inwiefern gibt es Grenzen der Veränderbarkeit von Organisationen?
84. Was bedeutet gesundheitsgerechtes Führen in Zeiten der Veränderung?
85. Wie sollen wir mit Bedenken und Einwänden im Veränderungsprozess umgehen?
86. Welche emotionalen Stadien im Veränderungsprozess sind zu erwarten und worauf müssen Führungskräfte dabei besonders achten?
87. Stellen Sie Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen OE und Controlling dar.
88. Wie hängen Qualitätsmanagement und OE zusammen?

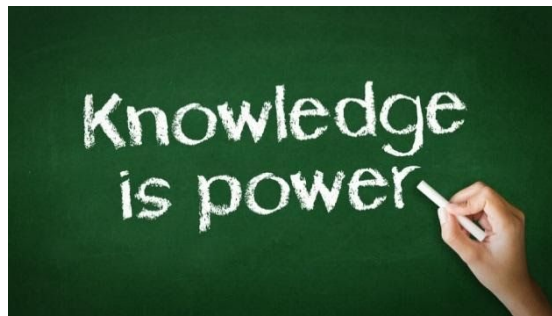
89. Welche Zusammenhänge gibt es zwischen betrieblichen Gesundheitsmanagement und OE?
90. Woher stammt der Begriff Nachhaltigkeit und was bedeutet er im Kern?
91. Was bedeutet Nachhaltigkeit im Kontext organisationaler Entwicklung?
92. Welchen Nutzen bringt OE im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsmanagement?
93. Nennen Sie die 5 aus Ihrer Sicht für Organisationen wichtigsten Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen.
94. Welche Aspekte umfasst das Nachhaltigkeitsmanagement von Organisationen?
95. Welche Unterschiede und welche Gemeinsamkeiten sehen Sie zwischen den Begriffen Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility?
96. Welche Grundsätze verfolgt ein nachhaltiger Umgang mit Personalressourcen im Zusammenhang mit betrieblicher Gesundheitsförderung?
97. Was bedeutet Nachhaltigkeit in Bezug auf Energiemanagement oder Materialwirtschaft?
98. Warum sind nachhaltig geführte Unternehmen in der Regel erfolgreicher?
99. Was bedeutet Nachhaltigkeit im Zusammenhang mit dem Thema Unternehmensfinanzierung?
100. Was sagen Ihnen die Begriffe Green Economy und Blue Economy?

Wir freuen uns auf Ihre Fragen!

Fragen vor Kursbeginn: studienberatung@amc.or.at
Fragen während des Kurses: studienabteilung@amc.or.at

Infos zur Bildungskarenz:
<http://www.mba-studium.at/bildungskarenz>

Wir wünschen viel Erfolg im Studium!



Auf zum nächsten Karrieresprung!

