

INTERVENTIONSMASSNAHMEN UND SCHWERPUNKTE IN ORGANISATIONEN

Bezugsebene für Begriffe	Typische Interventions-techniken	Angestrebte Ziele	Implizite Annahmen
Individuum (Verhalten)	<ul style="list-style-type: none"> • Selbsterfahrungsgruppen • Laboratoriumstraining • Encounter-Gruppen • Skill-Training 	<ul style="list-style-type: none"> • soziale Wahrnehmung • Belastbarkeit • Teamfähigkeit • Befähigung für Problemlösungen 	Personen bilden und prägen die Organisation und das Verhalten der Organisationsmitglieder.
Soziale Beziehungen der Organisationsmitglieder (Regeln)	<ul style="list-style-type: none"> • Survey-Feedback • Team-Training für Arbeitsgruppen • Prozeßberatung • Konfrontationssitzungen 	<p>“Spielregeln” der Zusammenarbeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertrauen • Offenheit • Kooperation • Konfliktberatung 	“Klima” der Beziehungen bestimmt die Organisation und das Verhalten der Organisationsmitglieder.
Technologische und organisatorische Strukturen (arbeitsbezogene Verhaltensweisen und Regeln)	<p>Veränderung von technologischen Bedingungen und organischen Regelungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • andere Arbeitsabläufe • Arbeitsstrukturierung • systematische Gruppenarbeit • “Humanisierung” der Arbeitsbedingungen 	Schaffung von (dauerhaften) Bedingungen, in denen Kooperationen honoriert und individuelle Bedürfnisse berücksichtigt werden.	Organisation und situative Annahmen bestimmen das Verhalten der Organisationsmitglieder.
Beziehungen zwischen Handlungen bzw. zwischen Handlungen und systemeigenen Regeln und Attributionsmustern	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnoseinterviews (Gruppenbefragungen) • Diagnoseklausuren anregen bzw. einrichten, die dem Austausch der unterschiedlichen Sichtweisen dienen. • Konnotation • Verschreibung • paradoxe Intervention 	Unterstützung der Entscheidungsprozesse zu Verändern/Nicht-Verändern. Rekonstruktion bzw. Auswechseln der systemeigenen Operationsregeln, um die Entscheidungskompetenz der Organisation zu verändern oder zu bestätigen.	Grundlage für das Arbeiten ist: Verstehen der Selbstbeschreibung des Systems. Selbstorganisation der Organisation: das System entscheidet über Annahme/Ablehnung der Interventionen.

vgl. Titscher 1991