

# Beratungsformat Organisationsberatung

## Definition

Organisationsberatung ist der Oberbegriff für sämtliche Beratungsinterventionen, die darauf abzielen, Organisationen oder Teile von ihnen zu stabilisieren, zu verändern und auf die gesetzten Ziele hin nachhaltig zu entwickeln. Qualitative Elemente, wie der transparente Umgang mit Macht und der respektvolle Umgang mit firmeneigener Kultur sind fester Bestandteil von Organisationsberatung. Organisationsberatung arbeitet – im Konzept des bso – nach den Prinzipien und Zielsetzungen der Organisationsentwicklung.

## Aufgabe und Zielsetzung

Organisationsberatung geht grundsätzlich davon aus, dass Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit einerseits und Humanisierung der Arbeitswelt andererseits sich gegenseitig bedingen.

Organisationsberatung ist bestrebt, in der Organisation sowie einzelner ihrer Teile die Selbststeuerungsfähigkeiten zu erhöhen und die Balance zwischen Stabilität und Wandel zu optimieren. Im Beratungsprozess werden die Motivation von Mitarbeitenden und die Flexibilität der Organisation bezüglich den Erfordernissen der Umwelt berücksichtigt.

Organisationsberatung setzt sich zum Ziel, die Leistungsfähigkeit der Organisation oder ihrer Teile im Hinblick auf deren Zielerreichung zu verbessern. Organisationsberatung steuert, gestaltet und begleitet Veränderungsprozesse, um so die Organisation zu befähigen mit ihrer Struktur, ihren Aufgaben und ihrer Kultur flexibel auf die Anforderungen ihres Umfeldes zu reagieren.

## Auftrag und Setting

Die Organisationsberatung arbeitet in Teilbereichen der Organisation und/oder umfassend in der Gesamtorganisation. Dabei orientiert sie sich an den Prinzipien eines geplanten, längerfristig angelegten Prozesses. Die Entwicklung der Organisation und der in ihr tätigen Menschen verlaufen parallel. Lernprozesse werden durch praktische Erfahrung und die Mitwirkung aller Betroffenen gestaltet.

Organisationsberater/innen sind entweder als externe Berater/innen im Rahmen zeitlich befristeter Aufträge tätig oder sie sind in grösseren Betrieben als interne Beratende fest angestellt. Kontraktpartner/in in der Organisationsberatung ist nach Möglichkeit die Organisationsspitze. Damit soll der für Entwicklungsprojekte nötige Freiraum gewährleistet werden. Inhaltlich konkretisiert der Kontrakt u.a. Beratungsdauer,

Beratungsziele und -methoden, Leistungen der Beratungsperson sowie die Eigenleistung der zu beratenden Organisation.

### **Arbeitsformen**

Je nach Ausgangslage, Zielsetzung und Lernkultur werden spezifische auf die einzelne Organisation zugeschnittene Designs entwickelt.

Organisationsberater/innen bso arbeiten mit dem Konzept der Organisationsentwicklung. Dieses beinhaltet u.a. eine Analyse von Ist-Zuständen, das Entwickeln von Zukunftsszenarien und darauf aufbauend das Konkretisieren von Veränderungszielen und -vorstellungen. Die notwendige Optimierung von Kooperation innerhalb der Organisation erfordert unter anderem das Begleiten von psychosozialen Prozessen, das Bearbeiten von Konflikten und das Gestalten von Informationsprozessen. Dabei wird sowohl auf betriebliche als auch auf individuelle Kompetenz fokussiert.

### **Ausbildung/Qualifikation**

Alle Berater/innen bso stützen sich in ihrer Beratungstätigkeit auf die vom Verband festgelegten Kernkompetenzen. Der Berufsverband bso verfügt über ein Anerkennungs- und Aufnahmereglement, das die Voraussetzungen für eine Tätigkeit im Bereich Organisationsberatung festlegt. Mitglieder, die neben Organisationsberatung noch andere Beratungsformate anbieten, verfügen über entsprechende Zusatzqualifikationen.