

Florian Rehfeldt

Soziologische Organisationsberatung

Auf dem Weg zur Professionalisierung?

Diplomarbeit

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2003 Diplom.de
ISBN: 9783832472023

Florian Rehfeldt

Soziologische Organisationsberatung

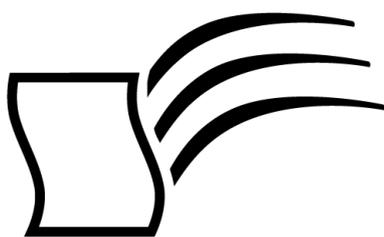
Auf dem Weg zur Professionalisierung?

Florian Rehfeldt

Soziologische Organisationsberatung

Auf dem Weg zur Professionalisierung?

Diplomarbeit
Philipps-Universität Marburg
Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Philosophie
Abgabe Januar 2003



Diplom.de

Diplomica GmbH —————
Hermannstal 119k —————
22119 Hamburg —————

Fon: 040 / 655 99 20 —————
Fax: 040 / 655 99 222 —————

agentur@diplom.de —————
www.diplom.de —————

ID 7202

Rehfeldt, Florian: Soziologische Organisationsberatung - Auf dem Weg zur Professionalisierung?

Hamburg: Diplomica GmbH, 2003

Zugl.: Philipps-Universität Marburg, Universität, Diplomarbeit, 2003

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Diplomica GmbH

<http://www.diplom.de>, Hamburg 2003

Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis:

Inhaltsverzeichnis	II
Abbildungsverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VI
1. Einleitung	1
2. Organisationsberatung – ein neues Berufsfeld für Soziologen/Innen	3
2.1. Das Interesse an der Organisationsberatung	3
2.2. Was ist soziologische Organisationsberatung?.....	6
2.3. Die Nachfrage nach soziologischer Organisationsberatung	8
2.4. Soziologen als Berater	10
3. Theorien soziologischer Organisationsberatung	12
3. Die Organisationsentwicklung	12
3.1.1. Entstehung und Einflüsse	12
3.1.2. Definition	14
3.1.3. Die Konzeption des OE-Ansatzes	15
3.2. Der systemtheoretische Beratungsansatz	22

3.2.1. Begriffliche und theoretische Vorbemerkungen	22
3.2.2. Das Beratungsverständnis	24
3.2.3. Methodisches Vorgehen bei der systemischen Organisationsberatung	26
3.2.5. Die Erweiterung des systemischen Ansatzes durch eine Subjektperspektive	29
3.3. Der klinische Beratungsansatz	32
3.4. Abschließende Betrachtung	35
4. Professionalisierung	38
4.1. Einleitung	38
4.1.1. Begriffsdefinition	38
4.1.2. Das Professionalisierungskonzept von Hesse	40
4.1.3 Die Professionalisierungsstrategien von Lamnek	41
4.2. Die Professionalisierung in der soziologischen Organisationsberatung	42
4.3.1. Die Professionalisierungsanforderungen an die soziologischen Organisationsberater	42
4.3.2. Bisherige Professionalisierungsbemühungen sozialwissenschaftlicher Organisationsberatung	44

5. Empirische Studie zur Professionalisierung soziologischer Organisationsberatung	49
5.1. Die Methode	49
5.1.1. Allgemeine theoretische Vorbemerkungen	49
5.1.2. Wahl der Methode	49
5.1.3. Das leitfadengestützte Experteninterview	51
5.1.4. Methodisches Vorgehen	54
5.2. Ergebnisse	61
5.2.1. Der Weg in die Beratung	61
5.2.2. Die Beratungsansätze	69
5.2.3. Die Eigenart soziologischer Organisationsberatung	84
5.1.5. Professionalisierungsgrad	90
6. Fazit und Gesamtergebnis	97
7. Anhang	101
8. Quellennachweis	109

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Marktsituation der Beratungsfelder 2001 in Prozent	11
Abb. 2: Marktsituation der Beratungsfelder 2002 in Prozent	11
Abb. 3: Anteil von Beratern im BDS und bei Bielefelder Soziologie-Absolventen	13
Abb. 4: Dreiphasenmodell von Lewin	19
Abb. 5: Phasenmodell der Organisationsentwicklung	19
Abb. 6: Das „Managerial Grid“ (Verhaltensgitter)	22
Abb. 7: Kernpunkte der Theorien soziologischer Organisationsberatung	38
Abb. 8: Der Umgang mit den Klienten	40
Abb. 9: Kriterien professioneller Organisationsentwicklung	48
Abb.10: Leitfadenzuordnung	61
Abb.11: Das Forschungsinteresse	65
Abb.12: Schwerpunkte der befragten Berater	87
Abb.13: Beiträge zur Professionalisierung	99
Abb.14: Organisationsberatung durch Soziologen	101
Abb.15: Soziologische Organisationsberatung auf dem Weg zur Professionalisierung ...	102

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
BDS	Bundesverband Deutscher Soziologen
BDU	Bund Deutscher Unternehmensberater
BMFT	Bundesminister für Forschung und Technologie
BS	Beratungssystem
BWL	Betriebswirtschaftslehre
Bzw.	beziehungsweise
DGS	Deutsche Gesellschaft für Soziologie
d.h.	das heißt
ebd.	ebenda
EDV	elektronische Datenverarbeitung
e.V.	eingetragener Verein
f.	folgende (Seite)
ff.	fortfolgende (Seite)
GOE	Gesellschaft für Organisationsentwicklung
HdA	Humanisierung der Arbeit
Hrsg.	Herausgeber
IHK	Industrie und Handelskammer
ISF	Institut für soziawissenschaftliche Forschung
KS	Klientensystem
KVP	kontinuierlicher Verbesserungsprozess
OE	Organisationsentwicklung
OSB	Gesellschaft für systemische Organisationsberatung
Refa	Reichsausschuss für Arbeitsvermittlung
S.	Seite
SOFI	Sozialforschungsinstitut
u.a.	unter anderem
USA	United States of America
usw.	und so weiter
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel
zit.n.	zitiert nach

1. Einleitung

Ob auf Tagungen, bei Lehrveranstaltungen oder in der öffentlichen Diskussion, das Thema soziologische Organisationsberatung hat in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen. Auf der einen Seite gibt es immer mehr Soziologen¹, die mit Beratung ihre Existenz sichern, und auf der anderen Seite wird Organisationsberatung auch für die akademische Soziologie zunehmend interessant.

Hat die soziologische Organisationsberatung in diesem Zuge ihre „Chance“ – oder ist sie vielleicht nicht schon auf dem Weg zur Professionalisierung? Was macht soziologische Beratung aus, und an welchen Stellen setzt sie an? Kann angesichts der Tatsache, dass sich auch das Beratungsverständnis kommerzieller Organisationsberater gewandelt hat, wirklich von einer spezifisch soziologischen Organisationsberatung gesprochen werden?

Wie wird die theoretische Konzeption des soziologischen Beratungsansatzes konkret in die Praxis umgesetzt? Die Beantwortung dieser und ähnlicher Fragen nimmt die Debatte über eine Professionalisierung der soziologischen Organisationsberatung auf und trägt gleichzeitig zum zweifellos noch nicht abgeschlossenen Selbstfindungsprozess der soziologischen Organisationsberatung bei.

Das Forschungsinteresse bei der vorliegenden Arbeit ist es, herauszufinden, mit welchen spezifischen Merkmalen sich die soziologische Organisationsberatung in der Organisationsberaterbranche etabliert und ob sie professionalisiert werden kann.

Die Arbeit ist in vier Teile gegliedert. Im ersten Teil erfolgen einige grundlegende Anmerkungen zum Thema soziologische Organisationsberatung: Es wird über das Interesse der Soziologen an der Organisationsberatung berichtet, es werden definitorische Fragen geklärt und die Nachfrage nach soziologischer Organisationsberatung thematisiert. Einige statistische Zahlen zum Thema Soziologen als Berater bilden schließlich den Abschluss des ersten Kapitels.

Im zweiten Teil werden die Theorien soziologischer Organisationsberatung vorgestellt, um zu verdeutlichen, welches theoretische Wissen die akademische Soziologie den soziologischen Beratern zur Verfügung stellt und welches soziologische Wissen die soziologischen Berater anwenden. Als die bekanntesten Ansätze gelten die Organisationsentwicklung und der systemische Beratungsansatz. Als neu und noch

¹ Der Einfachheit halber und der Gewohnheit folgend, spreche ich von den verschiedenen Akteuren im Beratungsprozess im Folgenden in der männlichen Form als „der Berater“, „die Auftraggeber“, „die Soziologen“ usw.; damit werden jeweils Rollen gekennzeichnet, die von Frauen und Männern ausgeübt werden.

weitgehend unbekannt gilt der klinische Ansatz, der jedoch aufgrund seiner Eigenart ebenfalls erwähnt werden wird.

Um den Grad der Professionalisierung soziologischer Organisationsberatung ermitteln zu können, müssen einige grundlegende Fragen zur Professionalisierung geklärt und gewisse Professionalisierungskriterien aufgestellt werden. Dies ist Inhalt des dritten Teils. Darüber hinaus befasst sich der dritte Teil mit den Anforderungen, die mit einer Professionalisierung verbunden sind. Den Abschluss des dritten Teils bildet das Thema „bisherige Professionalisierungsbemühungen sozialwissenschaftlicher Organisationsberatung“, bei dem ein Teil dessen, was bereits für eine Professionalisierung getan wurde, vorgestellt wird.

Der vierte Teil stellt eine eigens durchgeführte empirische Untersuchung vor, in der das gesamte in den vorherigen Kapiteln theoretisch erfasste Thema der Professionalisierung soziologischer Organisationsberatung mit Hilfe halbstrukturierter Experteninterviews konkretisiert wird. Zunächst wird die Methode erläutert und vom Ablauf der Untersuchung berichtet. Sodann werden die Ergebnisse vorgestellt.

In Teil fünf erfolgen schließlich ein kurzes Fazit und die Darstellung des Gesamtergebnisses.

2. Organisationsberatung – ein neues Berufsfeld für Soziologen?

2.1. Das Interesse an der Organisationsberatung

Organisationsberatung wurde im Kontext der Humanisierungsdiskussion in den 70er Jahren zu einem Thema der Industrie- und Arbeitssoziologie. Die Folgen des tayloristischen Arbeitssystems für die Beschäftigten, vor allem in der Massenproduktion, entfachten zahlreiche Diskussionen in Gewerkschaften und Politik und riefen schließlich das Programm Humanisierung der Arbeit (HdA) ins Leben. Im „Forschungsprogramm Humanisierung der Arbeitswelt“ heißt es:

„Das allgemeine Ziel des Programms ist es, die Möglichkeiten zu untersuchen, wie die Arbeitsbedingungen stärker als bisher den Bedürfnissen der arbeitenden Menschen angepasst werden können. Praktische Lösungsvorschläge sollen das Ergebnis der Forschungs- und Entwicklungsarbeiten sein. Ob dieses Ziel erreicht wird, hängt nicht nur von der Qualität der Forschungsergebnisse ab, sondern auch davon, dass das zur Verfügung stehende Instrumentarium zur Umsetzung der Ergebnisse (technische Regeln, Modelle) zielstrebig angewendet wird“ (BMFT, 1977, zit. n. Howaldt, 1996, S. 20).

Anhand dieser Textpassage werden zwei wesentliche Dinge klar: Zum einen sollten mit dem HdA-Programm Forschungsergebnisse zum Thema Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse der Beschäftigten ermittelt werden. Zum anderen sollten diese Ergebnisse auf praktische Umsetzbarkeit ausgerichtet sein, damit eine zielstrebige Umsetzung erfolgen konnte. Zur Durchführung dieses Vorhabens wurde die Sozialwissenschaft aufgerufen, die schließlich mit diesem Auftrag eine Aufwertung der empirischen Sozialforschung erfuhr (Howaldt, 1996, S. 20). Die Umsetzung unterstützen sollte ein neues Forschungskonzept, die Begleitforschung (vgl. Peter 1982, S. 19). Diese stellt eine Arbeitsweise dar,

„in der wissenschaftliche Bestandsaufnahme, Entwicklung und Erprobung praktischer Lösungsmodelle und allgemeine Umsetzung der Projektergebnisse eng miteinander verkoppelt sind“ (Kern 1982, S. 255).