

DIE 7 WESENSELEMENTE EINER ORGANISATION

Das Modell der sieben Wesenselemente stammt von Friedrich Glasl und ist aus einer Synthese von verschiedenen Organisationsmodellen entstanden. Es besagt, dass jede Organisation aus 7 grundlegenden Elementen besteht, welche alle in enger wechselseitiger Beziehung zueinander stehen.

Setzt nun eine Veränderung an einem Element einer Organisation an, so hat dies Auswirkungen auf die anderen Elemente.

Jeder einseitige Veränderungsansatz an einem einzelnen Punkt ohne Beachtung des Wirkungsgefüges führt zu «schrecklichen Vereinfachungen und Folgeproblemen, die aus der mangelnden Berücksichtigung der Vernetzung entstehen. Normalerweise ist jenes Element Ansatzpunkt für Veränderungen, das von den Organisationsmitgliedern als vordringlich zu behandelnden Störfaktor oder Engpass im Organisationsalltag gesehen wird.

Im Folgenden sind die einzelnen Elemente kurz beschrieben:

1. IDENTITÄT

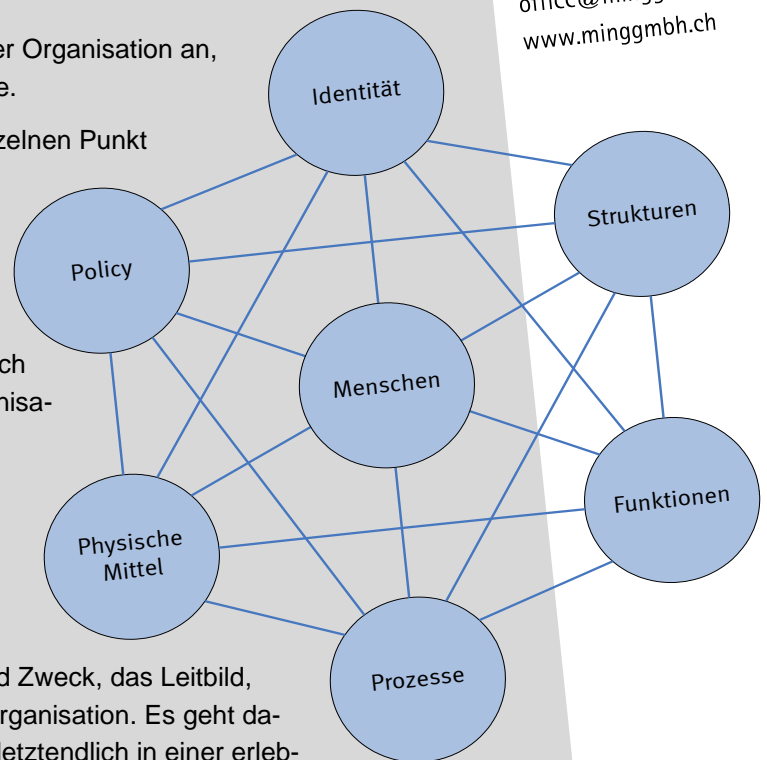
Unter Identität verstehen wir die gesellschaftliche Aufgabe der Organisation, die Mission, der Sinn und Zweck, das Leitbild, Fernziel, die Philosophie und die Grundwerte der Organisation. Es geht dabei um das historische Selbstverständnis, das sich letztendlich in einer erleb- baren Organisationskultur ausdrückt. Die Identität der Organisation schafft ein Image bei Kunden, Lieferanten und Partnern und markiert Selbständigkeit bzw. Abhängigkeit.

2. POLICY

Unter Policy verstehen wir die langfristigen Programme und Pläne der Organisation, die Unternehmenspolitik, die Leitsätze für Produkt-, Finanz-, Kosten- und Personalpolitik, die sich aus der Identität der Organisation ergeben. Die Strategie der Organisation ist ein wichtiger Teil dieses Wesenselementes.

3. MENSCHEN

Unter Menschen verstehen wir die Mitarbeitenden und deren Beziehung untereinander und gegen aussen. Organisationsintern geht es im Wesentlichen um ihre Kompetenzen (das Wissen und Können) ihre Haltungen, Einstellungen, Beziehungen, Führungsstil, informelle Zusammenhänge und Gruppierungen, Rollen, Macht und Konflikte. Organisationsextern geht es um die Pflege der informellen Beziehungen zu externen Stellen, Beziehungsklima zwischen Verwaltungsorganisationen und den Stil des Umgangs mit Macht gegenüber dem Umfeld und den Menschen ausserhalb der Organisation.



4. FUNKTIONEN

Unter Funktion verstehen wir beispielsweise Innovation, Beschaffung, Administration, Steuerung, Koordination und Verkauf.

Bei jeder Funktion lassen sich die vier Aspekte Verantwortung, Rolle, Aufgabe, und Kompetenzen unterscheiden.

5. STRUKTUREN

Zu den Strukturen einer Organisation gehören Statuten, Verträge, Aufbauorganisation, Führungshierarchie, Linien- und Stabstellen, zentrale und dezentrale Stellen sowie strukturelle Beziehungen zu externen Gruppierungen. Strukturen sind (Ordnungs-) Muster im weitesten Sinne, die der Kontinuität und der Komplexitätsreduktion dienen.

6. PROZESSE

Prozesse umfassen einerseits die Abläufe in allen Bereichen der Organisation, die Geschäfts-, Führungs- und Supportprozesse. In Beziehung zur Umwelt schliessen sie auch die Beschaffungs- und Kundenprozesse mit ein. Andererseits gehören zu diesem Element auch Prozesse der Information, Entscheidungs- und Zielfindung, Innovation, Veränderung und Entwicklung.

7. PHYSISCHE MITTEL

IKT-Systeme, Instrumente, Maschinen, Geräte, Material, Möbel, Immobilien, Transportmittel und finanzielle Mittel (Kapitalausstattung, liquide Mittel) gehören zum Bereich der physischen Mittel.

● QUELLEN UND WEITERFÜHRENDE LITERATUR

- Irene Baumgartner et al.:
OE-Prozesse, die Prinzipien systemischer Organisationsentwicklung
6. Auflage, Verlag Paul Haupt, Bern, Stuttgart, Wien, 2000
- Friedrich Glasl et al.:
Professionelle Prozessberatung
Verlag Paul Haupt, Bern, Stuttgart, Wien, 2005
- Kurt Lewin:
Feldtheorie in den Sozialwissenschaften,
Huber, Stuttgart, 1963

16. März 2016 / Markus Ming