



Friedstraße 23, A-1210 Wien
 Tel.: +43/1/263 23 12-0 Fax: -20
office@bildungsmanagement.at
<http://www.bildungsmanagement.at>



Masterlehrgang

„SUPERVISION, COACHING & ORGANISATIONSENTWICKLUNG“

Abschluss im November 2008

Reifegrade des Lernens und Wandels in Organisationen

Mag. Dr. Leopold Buchinger

leopold.buchinger@aon.at

Zusammenfassung:

Der theoretische Teil der vorliegenden Arbeit behandelt: das Modell organisationalen Lernens nach Argyris&Schön, die Arten organisationalen Lernens nach Argyris&Schön/Bateson, die logischen Ebenen nach Robert Dilts/Bateson und die logischen Lerntypen nach Gregory Bateson.

Im empirischen Teil wurde mittels einer qualitativen Untersuchung folgende Fragestellung bearbeitet: In welchem Maße sind die Arten organisationalen Lernens nach Argyris&Schön /Bateson in Organisationen objektivierbar? Dazu wurden dreizehn Einzelinterviews mit Mitarbeitern von zwei Organisationen geführt. Die Interviewführung wurde am Format des fokussierten Interviews orientiert.

Das Untersuchungsergebnis lässt sich wie folgt zusammenfassen: Der Konsens in der Zuordnung von Lern-Ereignissen zu den Arten organisationalen Lernens ist umso höher, je stärker ein gemeinsamer Kontext erlebt wurde, gefärbt von der Betroffenheit des jeweiligen Befragten. In Anlehnung an Bateson wird die Entwicklung logischer Kontext-Typen und Kontext-Typen Operatoren vorgeschlagen.

Abstract:

The theoretical part of the present work deals with the model on organisational learning according to Argyris&Schön, the modes on organisational learning according to Argyris&Schön/Bateson, the logical levels according Robert Dilts and the logical types of learning according Gregory Bateson.

In the empirical part the following question is investigated: To which content can the modes on organisational learning after Argyris&Schön/Bateson be verified within organisations? Thirteen employees of two organisations were interviewed in one-to-one setting. The interrogation was oriented on the format of the focussed interview.

The results can be summarized as follows: The consensus on the attribution to the modes on organisational learning is the better, the more a common context is experienced by the interview partners. Nevertheless, the result will be influenced by the individual degree of personal involvement. Following the logical types of learning according Bateson the development of logical types of context and context-type-operators is proposed.