
Interne und externe Berater

Interne Berater

Interne Berater sind Mitarbeiter, die von der Organisation selbst beschäftigt werden. Sie erfüllen entweder ausschließlich die Rolle der Organisationsentwickler oder auch weitere Rollen z.B. als Trainer, Personalentwickler, Coach. Die internen Berater sind somit in die Hierarchie- und Machtverhältnisse der Organisation eingebunden. Sie verfügen über sehr gute interne Kenntnisse der Organisation, kennen die Organisationskultur und -sprache. Zusätzlich haben interne Berater die Kenntnis über wichtige Akteure und verfügen idealerweise über unmittelbaren Zugang zu diesen Personen. Die Beratung wird also aus der Organisation heraus erbracht. Dadurch kommt oft ein informellerer Kontrakt über die Zusammenarbeit zustande als bei externen Beratern.

Externe Berater

Externe Berater sind nicht Teil der Klientenorganisation und arbeiten oft für Beratungsunternehmen, Universitäten oder als selbstständige Berater. Organisationen engagieren für OE-Projekte externe Berater, wenn diese Kompetenzen und Expertise besitzen, die nicht durch interne Mitarbeiter erbracht werden können. Ihnen wird oft durch ihre Distanz zum Unternehmen eine größere Objektivität und durch ihren Kontakt zu vielen verschiedenen Organisationen eine differenziertere Perspektive zugesprochen. Sie genießen oft auch einen höheren Status als interne Berater (Cummings & Worley, 2008).

Bei vielen Projekten werden interne Berater durch externe Berater ergänzt und stellen eine wichtige Schnittstellenfunktion bei der Auswahl und dem Einsatz externer Berater dar (Müller et al., 2006; Cummings & Worley, 2008).

Literatur

Cummings, T. G. & Worley, C. G. (2008). *Organization Development and Change*. Mason: South-Western Cengage Learning.

Müller, W. R., Nagel, E. & Zirkler, M. (2006). Grundlagen und Perspektiven. In W. R. Müller, E. Nagel & M. Zirkler (Hrsg.), *Organisationsberatung. Heimliche Bilder und ihre praktischen Konsequenzen* (S. 13–55). Wiesbaden: Gabler.