

# GLASLS GLOSSE



Foto: © Sulzer

In der Silvesternacht 1984 wurde die Gründung von Trigon Entwicklungsberatung in der steirischen Stadt Leoben besiegelt. Nach Monaten der Vorbereitung waren wir sieben Gründer aus den Niederlanden, aus Graz, St. Pölten und Wien nach Leoben gekommen, um dort die letzten Fragen zu klären, wie auch Namen und Logo unserer Genossenschaft zu beschließen. In Leoben hatte vor 200 Jahren Erzherzog Johann die Montanuniversität gegründet und das war ein Symbol für kulturelle, politische und wirtschaftliche Entwicklung – für unser gemeinsames Anliegen. Im Firmennamen bedeutet Trigon einfach Dreieck und steht für die makro-soziale Dreieckigkeit unserer Klientensysteme, nämlich in (1) Wirtschaft, in (2) Politik und Verwaltung und im (3) kulturellen Bereich. Trigon als Dreieck steht auch für unseren ganzheitlichen Ansatz in meso-sozialen Systemen, in Organisationen, wo es uns um das Zusammenspiel der drei Subsysteme geht: (1) technisch-instrumentelles Subsystem, (2) soziales Subsystem und (3) kulturelles Subsystem. Die herkömmlichen Beratungsfirmen implantierten damals meistens ihr „Patentmodell“ und setzten nur bei einzelnen Faktoren eines Subsystems an. Uns ging es aber um ein bewusstes, verantwortungsvolles Wollen der Menschen zur Erneuerung ihrer Organisation. Deshalb durfte Innovation nicht fremdbestimmt, sondern selbstbestimmt erfolgen.

Das sollte im Firmennamen als Beratung für Entwicklung zum Ausdruck kommen. Innovation verstanden wir nicht als Veränderung, bei der das eine oder andere Element ausgetauscht oder verbessert wurde, sondern als qualitative Transformation aus eigener Kraft, die höhere Selbststeuerung zum Ziel hat. Entwicklung einer Person oder Organisation kann nur von ihr selbst geleistet werden, wenn sie das will. Sie kann darin methodisch unterstützt werden, wenn dabei auf Selbstentwicklung geachtet wird. Das gilt für Persönlichkeitsentwicklung, Managemententwicklung, Teamentwicklung wie auch für Organisationsentwicklung. Ziel einer Entwicklung ist, dass eine Person, eine Gruppe, eine Organisation fähig wird, höhere endogene und exogene Komplexität eigenständig zu bewältigen. Endogene Komplexität stellt sich

in einer Organisation ständig, weil der Erfahrungszuwachs und die individuellen Reifungsprozesse der Mitarbeiter:innen andere Anforderungen an Führung und Zusammenarbeit bedingen. Exogene Komplexität ergibt sich aus dem technologischen, kulturellen, wirtschaftlichen und politischen Wandel im Umfeld einer Organisation, der immer wieder neue Antworten erfordert. Deshalb ging es uns nicht nur darum, Erneuerung zu unterstützen, sondern in erster Linie die Innovationsfähigkeit einer Organisation und ihrer Menschen zu fördern, damit sie eigenständig die Anforderungen von heute und morgen bewältigen können.

Das alles drückte sich schlicht im Firmennamen Trigon Entwicklungsberatung aus. Und das gilt auch noch heute!

**Friedrich Glasl**

UNSERE PUBLIKATIONEN:

**EINEN ÜBERBLICK ÜBER ALLE TRIGON-BÜCHER DER LETZTEN 10 JAHRE, INKLUSIVE KLASSIKER IN AKTUELLER AUFLAGE, FINDEN SIE UNTER:**

[WWW.TRIGON.AT/MEDIATHEK](http://WWW.TRIGON.AT/MEDIATHEK)

