

## Methoden der Organisationsentwicklung

	orientiert am Individuum	orientiert an der Gruppe/Organisation
Aufgaben	z.B. Rollenanalyse	z.B. Survey- Feedback
Prozess	z.B. Coaching	z.B. Teamentwicklung

## Rollenanalyse I

### Ziel:

Klärung von Rollenerwartungen und -verpflichtungen

### Ausgangslage:

Personen übernehmen mehrere Funktionen oder Rollen innerhalb einer Organisation. Rollen sind oftmals der sowohl der Person selbst als auch denjenigen, die mit der Person interagieren unklar.

### Problemlage:

Rollen sind unklar; uneinheitliche definierte Erwartungen; Kooperationsprobleme; Konflikte; mangelnde innere Verpflichtung

## Rollenanalyse II

### Einsatzmöglichkeiten:

neue Positionen und Funktionsbereiche; nach Restrukturierungen; bei Rollenambiguität; bei Problemen in der Arbeitsverteilung und durch Verhaltensweisen

### Vorgehen:

1. Analyse der Focusrolle
2. Analyse der Erwartungen des Rolleninhabers
3. Analyse der Erwartungen der Anderen an die Focusrolle
4. Zusammenfassung der Ergebnisse, Rollendefinition und Rollenprofil

## Survey-Feedback I

### Ziel:

Gewinnung von Daten über eine Organisation, Gruppe etc.; Aktivierung der Betroffenen; Lernprozess anregen

### Ausgangslage:

Problemsituation ist unklar; Stärken/Schwächen der Organisation, Gruppe, etc. sind innerhalb des Systems nicht hinreichend bekannt

### Problemlage:

Mitglieder des Systems sind über Probleme nicht informiert; Schwachstellen in der Koordination und Kooperation; Mitarbeiterzufriedenheit; Betriebsklima etc.

## Survey Feedback II

### Einsatzmöglichkeiten:

Grundlegende Problem- und Datenerhebung; Informationen über größere Systeme; bei Befragungen aller Art in der Organisation selbst; bei Notwendigkeit zur Anonymisierung von Daten; Basis für Veränderungen

### Vorgehen:

1. Datenerhebung bei allen Systemmitgliedern
2. Datenauswertung
3. Rückspiegelung der Daten an alle Mitglieder; Diskussion und Interpretation der Daten durch alle in ihrem Arbeitsbereich
4. Gemeinsame Entwicklung einer Veränderungsstrategie und Einleitung von Veränderungen
5. Nach den Veränderungen, wieder weiter mit Schritt 2