

## Idealtypische Systematik einer Organisationsentwicklung

<b>OE-Phasen</b>	<b>Inhalt</b>
<b>1. Kontakt und Vorgespräche zwischen Kunden- und Beratersystem</b>	Erste gegenseitige Orientierung und Vorentscheidung über eine mögliche Zusammenarbeit
<b>2. Vereinbarung</b>	Entwicklung einer gemeinsamen Arbeitsbeziehung und eines "Kontraktes"; erste Problemsicht; Auswahl der Informationssammlungs- und Feedbackmethoden, Absprachen zum Design der nächsten Phasen (z.B. auch: Einrichtung einer Diagnosegruppe)
<b>3. Informationssammlung</b>	Erfassung der Wahrnehmungen des Ist-Zustandes (Perspektiven von Organisationsmitgliedern) durch entsprechende - oft von uns weiter entwickelte - Erhebungsmethoden (im wesentlichen Befragungen, teilnehmende Beobachtung).
<b>4. Informationsaufbereitung</b>	Verarbeitung der Informationen und Wahrnehmungen der Berater. Ausarbeitung von Arbeitshypothesen und einer Feedback-Strategie.
<b>5. Hypothesenfeedback</b>	Rückgabe der aufbereiteten Informationen und der Hypothesen zur Analyse und Diskussion an das Klientensystem (z.B. Diagnosegruppe) oder an Subsysteme
<b>6. Diagnose</b>	Zusammenschau der derzeitigen "inneren Verfassung" der Organisation (Stärken, Defizite und Probleme, Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge). Vereinbarungen strategischer Prioritäten und Ziele
<b>7. Einsetzung einer OE-Begleitstruktur</b>	Neuverabredung der Rollen und Aufgaben für den Veränderungsprozess (Steuergruppe etc.)
<b>8. Maßnahmenplanung</b>	Entwicklung spezifischer Maßnahmenpläne, die eine Entscheidung darüber einschließen, wer die Pläne ausführt und wie der Erfolg gemessen und bewertet werden kann.
<b>9. Maßnahmendurchführung</b>	Ausführung der erarbeiteten Veränderungsstrategien
<b>10. Erfolgskontrolle</b>	