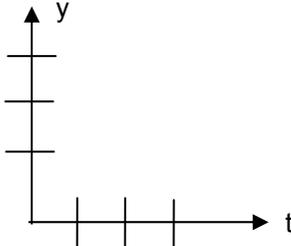
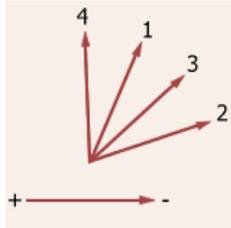




Diagnose der Organisationsgeschichte (Ablaufschema)

| Analyseschritte | Aufgabe | typische Fragen | Ziel |
|------------------------------|--|---|--|
| 1 Datensammlung (ungeordnet) | <p>a) Sammlung möglichst vieler Daten zur Organisations-/Kulturgeschichte</p> <p>b) Bei mehreren Teilnehmern können Nennungen zusammengefasst und nebensächliche Ereignisse zurückgestellt werden.</p> | <p>Welche Ereignisse in der Geschichte der Organisation fallen mir ein?</p> <p>Welche Ereignisse halten wir gemeinsam für wichtig? Unter welchem Begriff lassen sie sich gut zusammenfassen?</p> | <p>Liste von wichtigen Ereignissen/Meilensteinen</p> <p>X_1, X_2, X_3, X_4</p> |
| 2 Chronologische Analyse | <p>a) Reihung der Ereignisse nach dem Prinzip 'vorher'/'nachher' zu einer Ereigniskette</p> <p>b) Zuordnung der Ereignisse zu einer Zeitachse, i.d.R. nach Datum</p> <p>c) Reflexion der Chronologie</p> | <p>Welches Ereignis war zuerst? Was kam dann? (Passierte in der Zwischenzeit etwas, was vielleicht bei der Datensammlung vergessen wurde?)</p> <p>An welchen Tag, Monat, Jahr passierte das jeweilige Ereignis? (Eventuell Korrektur der Abfolge!)</p> <p>Gibt es Zeiten, in denen viel/wenig passierte? (Eventuell Chronologie vervollständigen!)</p> <p>Welche Ereignisketten/Zuordnungen zum Kalender sind unklar/auffällig?</p> | <p>(Möglichst vollständige) chronologische Ordnung der Ereignisse</p>  <p>Das Diagramm zeigt eine horizontale Zeitachse mit einem Pfeil nach rechts, beschriftet mit 't'. Zwei vertikale Markierungen auf der Achse sind mit 'X₁' und 'X₃' beschriftet, was die zeitliche Anordnung von Ereignissen darstellt.</p> |

| | | | |
|--|--|---|---|
| <p>3 Veränderungsanalyse</p> <p>Hilfsmittel: Veränderungsmodelle</p> | <p>a) Klärung des Vergleichsparameters und Homogenisierung der Ereignisse</p> <p>b) Klärung der Skalierung des Parameters und Einordnung der Ereignisse in das Veränderungsmodell; Ggfs. Ermittlung weiterer Veränderungsparameter/-konzepte und erneute Datensammlung</p> <p>c) Reflexion der Organisationsgeschichte als Veränderungsprozess</p> | <p>Wieso wurden gerade diese Ereignisse ausgewählt? Was ist die Gemeinsamkeit zwischen ihnen, was also der Parameter, unter dem die Ereignisse verglichen werden (sollen)?</p> <p>Woran messen wir Veränderungen? Durch welches Ereignis haben wir (welche Art von) Veränderungen (wann?) bemerkt? → Meilensteine von Veränderungsprozessen Man kann auch vorab normativ festlegen, unter welcher Perspektive (neben der Zeitachse) die Ereignisse verglichen werden sollen. I.d.R. haben mehrere Berater auch mehrere Veränderungskonzepte. Die Ereignisse werden mehrfach und häufig unterschiedlich bewertet. Welche weiteren Parameter sind für das Verständnis der Prozesse wichtig?</p> <p>Maxima (Höhepunkte) und Minima (Stagnation) der Veränderung? Wann beschleunigte/verlangsamte sich der Prozess? Sind die Veränderungskurven ähnlich oder gegenläufig? Zu welchen Veränderungsrichtungen gelangen die verschiedenen Modelle?</p> | <p>Die Auswahl der Ereignisse im 1. Analyseschritt ist meist schon von einigen wenigen Veränderungsmodellen bestimmt. Diese (latenten) Modelle gilt es zu erkennen.</p> <p>Einordnung der Ereignisse in das Veränderungsmodell, z.B. in eine Kurve mit der Zeitachse als Basis und einem weiteren Parameter (z.B. 'Produktivität') als y-Achse</p>  <p>Anfertigen mehrerer Koordinatenkreuze und Veränderungskurven</p> <p>Verstehen der Organisationsgeschichte als Produkt von Veränderungsprozessen</p> |
|--|--|---|---|

| | | | |
|--|--|--|---|
| <p>4 Entwicklungsanalyse</p> <p>Hilfsmittel: Entwicklungsmodelle</p> | <p>a) Reflexion der Parameter der Veränderung ihrer Skalierung und Bewertung</p> <p>b) Klärung der Hierarchie zwischen den Parametern/Wertmaßstäben</p> <p>c) Klärung der Grundannahmen und Entwicklungsmodelle</p> <p>d) Einordnung der Ereignisse in die Entwicklungsmodelle</p> | <p>Wie wird die Skalierung des Veränderungsparameters bewertet? Welcher Pol ist negativ, welcher positiv? Welche Bewertungskriterien (Ereignisse) führen dazu, daß wir Veränderungen als Entwicklung erleben (und positiv bewerten)?</p> <p>Wenn die Ereignisse mehr als zwei Parametern zugeordnet werden, welche Hierarchie gibt es zwischen ihnen? Basis ist immer der chronologische.</p> <p>Welche Wertmaßstäbe begründen die positive oder negative Bewertung der Pole des Veränderungsparameters/ sowie die Hierarchisierung der Parameter? ⇒ Grundannahmen Welche Entwicklungskonzeption/ Mythen liegen den Bewertungen zugrunde bzw. legitimieren diese?</p> <p>Welche Ereignisse sind Meilensteine für die Organisationsgeschichte, wenn man diese als Entwicklungsprozess betrachtet?</p> | <p>Selten bleiben Veränderungsprozesse unbewertet. Ziel der Entwicklungsanalyse ist es, zu ermitteln, welche Veränderungen aufgrund von welchen Grundannahmen/Bewertungskriterien als Entwicklung verstanden werden. → Liste von Grundannahmen (Mythen) über die Organisationsentwicklung.</p>  <p>Verstehen der Organisationsgeschichte als Entwicklungsprozess. Übergang von der Anamnese der Organisationsgeschichte zu ihrer Diagnose.</p> |
|--|--|--|---|

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>5 Diagnose der Organisationsgeschichte</p> <p>Hilfsmittel: triadisches Modell der Geschichtsschreibung und ggfs. auch der Kulturgeschichte</p> | <p>Zusammenfassende Betrachtung der Organisationsgeschichte als emergentes Produkt von Chronologie, Veränderung und Entwicklung</p> | <p>Wie verhalten sich die Analyseergebnisse von 2, 3 und 4 zueinander? Wurden wichtige Ereignisse/Veränderungen/Entwicklungen übersehen? Welche Ereignisse lassen sich nicht gut einordnen? (Innovation?) Wo sind Brüche in den Veränderungskurven und den Bewertungskriterien? Schon die Datensammlung wurde durch Zeitvorstellungen, Veränderungsmodelle und Entwicklungsmythen bestimmt. Bei welchen alternativen Modellen würden andere (passendere) Ereignisketten, Veränderungskurven/Entwicklungsziele entstehen?</p> | <p>Vervollständigen der Chronik, der Veränderungskonzepte und Entwicklungsmythen.</p>  <p>Verstehen der Organisationsgeschichte gemäß der triadischen Prozessmodelle</p> |
| <p>6 Selbstreflexion und Interventionsplanung</p> | <p>a) Klärung des/der Standpunkte, den der/die Betrachter bei ihren Analysen der Organisationsgeschichte eingenommen haben</p> <p>für Berater</p> <p>b) Interventionen planen</p> | <p>Sind die eingenommenen Perspektiven der Betrachter/Berater mit denen der Organisation und wenn ja, mit welchen Abteilungen/Rollen vereinbar? Mit welchen Elementen der Organisation fanden wann Identifizierungen oder Abgrenzungen statt? Übertragungen/Gegenübertragungen?</p> <p>Die Fokussierung welcher Ereignisse, welcher Veränderungsprozesse und welchen Entwicklungsziels würde der Organisation positive Perspektiven eröffnen?</p> | <p>Verstehen der 'Diagnose der Organisationsgeschichte' als historischer Prozess</p> <p>In die Organisationsgeschichte durch Ereignisse/Handlungen, Veränderungen und Bewertungen eingreifen!</p> |

