

Organisationsdiagnosen

Mag. (FH) Gregor Butz, am 21. Jänner 2022

OrganisationsBeratung



Zur Diagnosemethode „Konstruktinterview“

1. Qualitatives Interview → **Konstrukte der Befragten explorieren**
 - Individuellen Sichtweisen („Konstrukte“) der Befragten detailliert & vertieft erschließen
 - Subjektive Konstrukte/Theorien mittels „offen gehaltener Leitfragen“ erfassen
 - Situationsdeutungen/-beschreibungen, Bewertungen, Diagnose-/Erklärungshypothesen der Befragten, subjektive Strategien, Lösungsideen, Gemeinsamkeiten/Unterschiede, etc.
 - Welche „Konstrukte“ sind für die Befragten überhaupt relevant? → selbstevolvierend!
2. „Experteninterview“ auf Basis des **Fremdheitsgrundsatzes**
 - Für mich als Interviewer ist die Konstruktion der Wirklichkeit der Gesprächspartner_innen zunächst grundsätzlich fremd und erst durch gezieltes Nachfragen zu klären
3. Die **relevanten Perspektiven** des sozialen Systems erfassen
 - Untersuchungsziel: Was wollen wir wissen? → Ausgangssituation & Zielvorstellungen
 - Untersuchungszweck: Was machen wir mit den Ergebnissen? → Integration & Handlungsplan

Mögliche Untersuchungsziele

1. Spezifisches thematisches Anliegen explorieren
 - Sichtweisen zu Vorhaben/Ideen (AG), Reaktionen und Bewertung?
 - Vorerfahrungen abfragen zwecks Designüberlegungen
 - Ansätze für mögliche Projekt-/Prozessarbeit, Change
2. Beratungsbedarfe - Veränderung
 - Ideal-Sicht (Zukunftsperspektive), Stärken/Schwächen?
 - Sichtweisen zu Beratungs-/Veränderungsbedarfen?
 - „Verschlimmbesserung“ – Was sollten wir beachten?
3. Change („Standortbestimmung“)
 - Sicht auf Erfolg? Sicht auf Stärken & Schwächen
 - Wie geht es den Befragten mit dem bisherigen Change? → Change-curve Position
4. Commitment & Vorurteile explorieren

- Was wollen wir wissen?
- Was interessiert uns?

In Bezug zur Ausgangssituation und unseren Erwartungen, Zielvorstellungen, Lösungsideen

Untersuchungszwecke – „Nutzung“

1. Information für Handlungsplanung gewinnen → **Effektivität der Maßnahmen**
 - Nutzung der gewonnenen Informationen für die individuelle, zielbezogene Planung, Gestaltung und Durchführung der darauffolgenden Interventionen
 - Einbezug der Erklärungshypothesen und Konstrukte bzgl. Relevanz und Beratungsbedarfe
2. „**Rascheln**“ im Hintergrund identifizieren
 - Was muss gegebenenfalls prioritär bearbeitet werden?
 - Stichwort: Standortbestimmung, Change-Prozess
3. Ansätze für **Fokus des Pilotprojekts** ableiten
 - Stärken/Schwächen Bewertungen
 - Idealbild (Zukunftsbild)
4. Hinweise, um „**Verschlimmbesserungen**“ zu vermeiden

- Was machen wir mit den Gesprächs-Ergebnissen?

In Bezug zur Ausgangssituation und unseren Erwartungen, Zielvorstellungen, Lösungsideen

Kraftfeldanalyse (Kurt Lewin)

1. Einfaches Verfahren zur Darstellung und Diagnose von „sozialen Situationen“; Verwendung in unterschiedlichsten Domänen, wie zB Sozialwissenschaften, Politikwissenschaft, Psychologie, Change-Management, etc.
2. **Treibende** („helfende“) und **rückhaltende** („blockierende“) Faktoren/Kräfte, die einen Gleichgewichtszustand erzeugen – in Bezug auf ein Ziel, eine Situation
3. Ansatzpunkte für „unseren Prozess“:
 - „gemeinsame Sicht“, Zugang finden → **Ansatz-Möglichkeiten identifizieren**
 - „Aufmerksamkeitsfokus“ → Möglichkeiten zur **Steuerung/Beeinflussung**
 - **Rückhaltende**, blockierende Kräfte „abschwächen“
 - **Treibende**, verändernde Kräfte verstärken

Kraftfeldanalyse „schematisch“

Rückhaltende, blockierende Kräfte/Faktoren



Zielvorstellungsbereich („focus-range“)



Treibende, helfende Faktoren Kräfte/Faktoren