



INSTRUMENTE DER ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Michael Golze

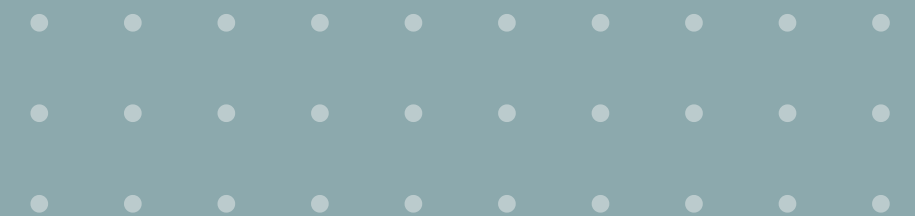
Deutsche
Umweltstiftung



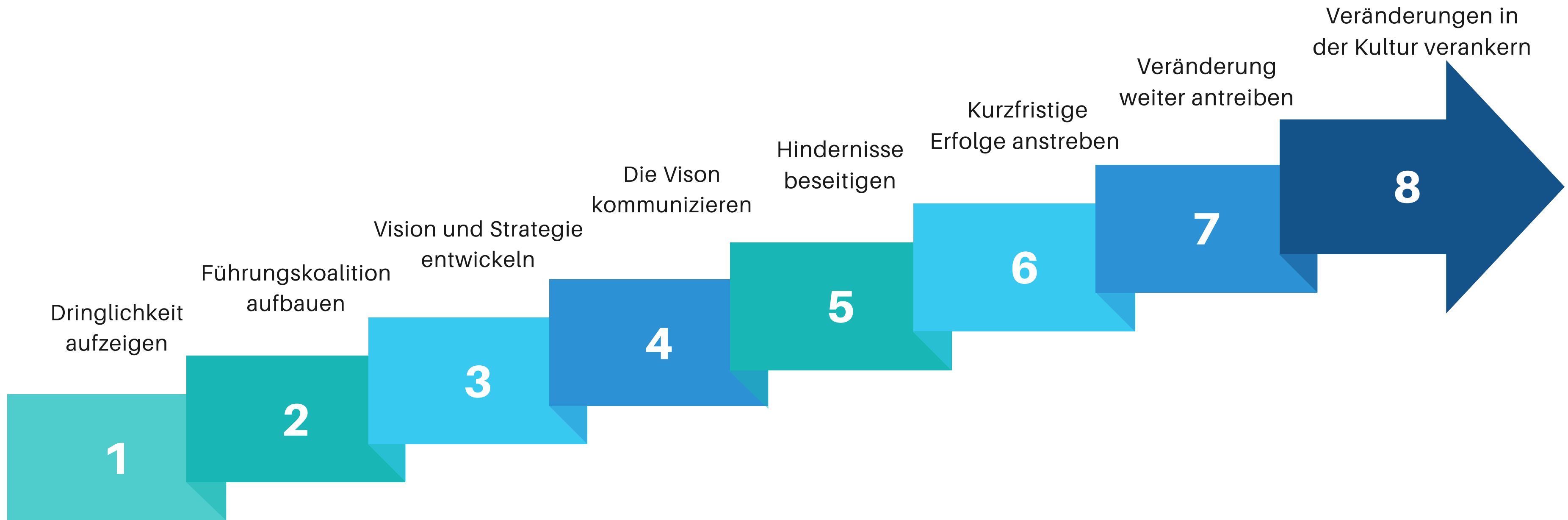


KOTTER

Wir streben nach einer Veränderung, die durch klare Schritte und festen Fokus den Bedarf an Wandel hervorhebt und uns auf dem Weg zur Exzellenz leitet.



KOTTER'S 8-STUFEN-MODELL



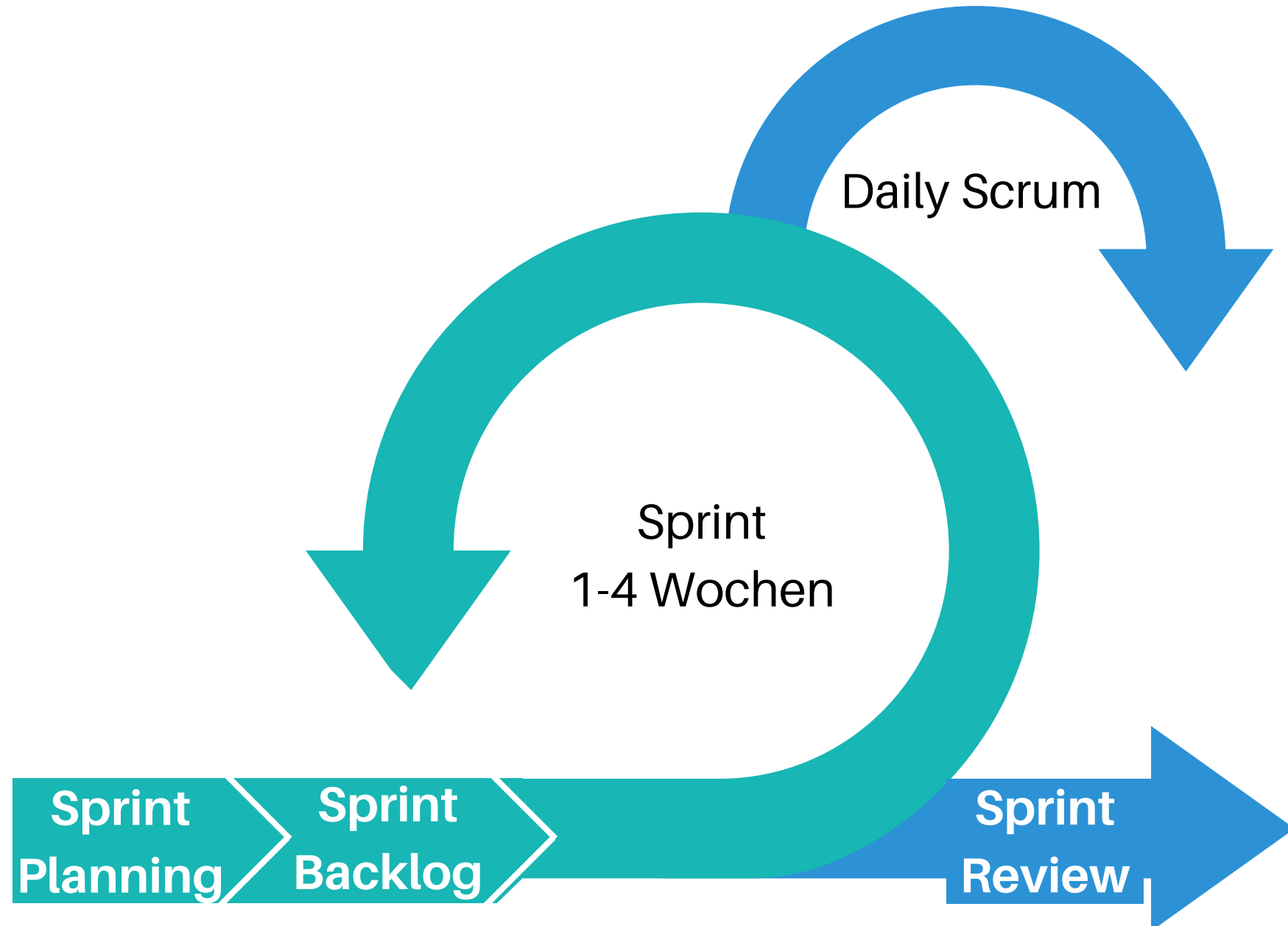


SCRUM

Wir möchten eine dynamische Struktur und adaptive Prozesse etablieren, die es uns ermöglichen, kontinuierlich zu lernen und zu verbessern.



Scrum-Methode



Kanban-Board



Sprint Planning

Festlegen, was im nächsten Sprint erreicht werden soll und durch welche Arbeitsschritte dies erreicht wird.

Sprint Backlog

To Do-Liste für den anstehenden Sprint, Ausformulierung konkreter Aufgaben: Nutzen des Kanban-Boards.

Sprint

Arbeitsphase von max. 4 Wochen, in der die Aufgaben flexibel und transparent bearbeitet werden.

Daily Scrum

Tägliches kurzes Meeting, um alle Teammitglieder auf den neusten Stand zu bringen und sich auszutauschen.

Sprint Review

Abschließendes Meeting, um den Sprint zu reflektieren und festzuhalten, welche Aufgaben erledigt wurden.

To Do	In Progress	Review	Done
Mails beantworten	Präsentation erstellen	Social Media-Post Y	Literatur-recherche
Social Media-Post X	Beitrag schreiben		Exposé schreiben
			Sitzung vorbereiten



SWOT

Wir möchten unsere Stärken voll ausschöpfen, unsere Schwächen verstehen, Chancen proaktiv ergreifen und Risiken effektiv managen.



SWOT-Analyse

Positive
Auswirkungen

Negative
Auswirkungen

Strengths/
Stärken

Interne
Analyse

S

W

Weaknesses/
Schwächen

Opportunities/
Chancen

Externe
Analyse

O

T

Threads/
Risiken



SWOT-Analyse

Beispiel: Digitale Transformation

Anpassungsfähiges Team
Starker Wunsch nach Veränderung

S

W

Effizienz der Geschäftsabläufe
Technisches Know-How
Stand der IT-Systeme

Digitale Lösungen liegen im Trend
Technische Entwicklungen
Neue Zielgruppen

O

T

Geschwindigkeit neuer
Innovationen
Neuer Wettbewerb

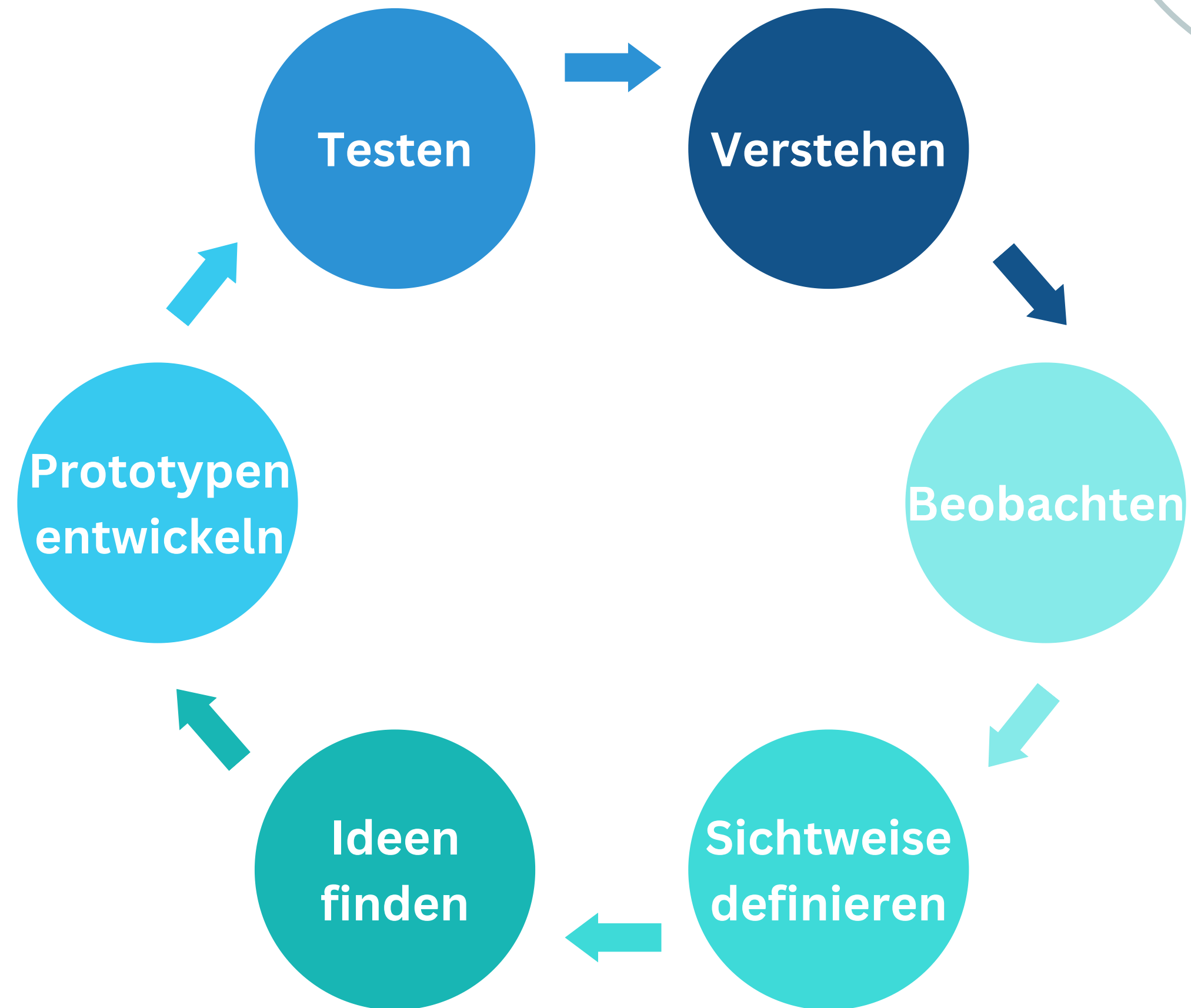


DESIGN THINKING

Wir möchten echte Innovationen schaffen und komplexe Herausforderungen auf neuartige Weise lösen. Unser Ziel ist es, eine Kultur der Kreativität und des kritischen Denkens zu kultivieren, die es uns ermöglicht, durch Empathie und Kollaboration nachhaltige Lösungen zu entwickeln.



DESIGN-THINKING



DESIGN-THINKING

Beispiel: Digitale Transformation

Verstehen

Identifizieren und Schaffen eines gemeinsamen Verständnisses des Problems: Fehlende Digitalisierung

Ideen finden

Finden und Priorisieren von Lösungsansätzen: Nutzen digitaler Kommunikationsformen

Beobachten

Wahrnehmen und Anhören aller Meinungen, Ideen und Standpunkte; evtl. Stakeholder*innen befragen

Prototypen entwickeln

Weiterentwickeln der Ideen, sodass ein Prototyp entsteht: Erstellen von Social Media-Kanälen, Newsletter...

Sichtweise definieren

Zusammenbringen der Eindrücke und Entwickeln eines konzeptionellen Rahmens: Was wollen wir genau?

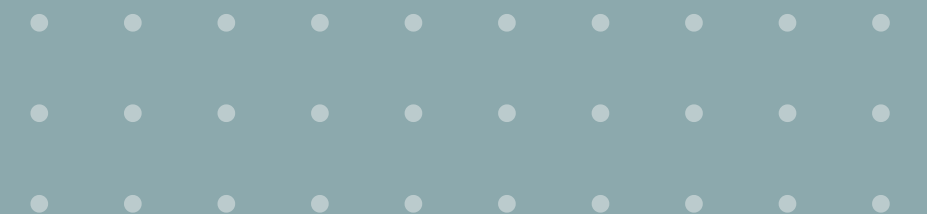
Testen

Testphase der Social Media-Kanäle, Anpassungen und Änderungen können vorgenommen werden

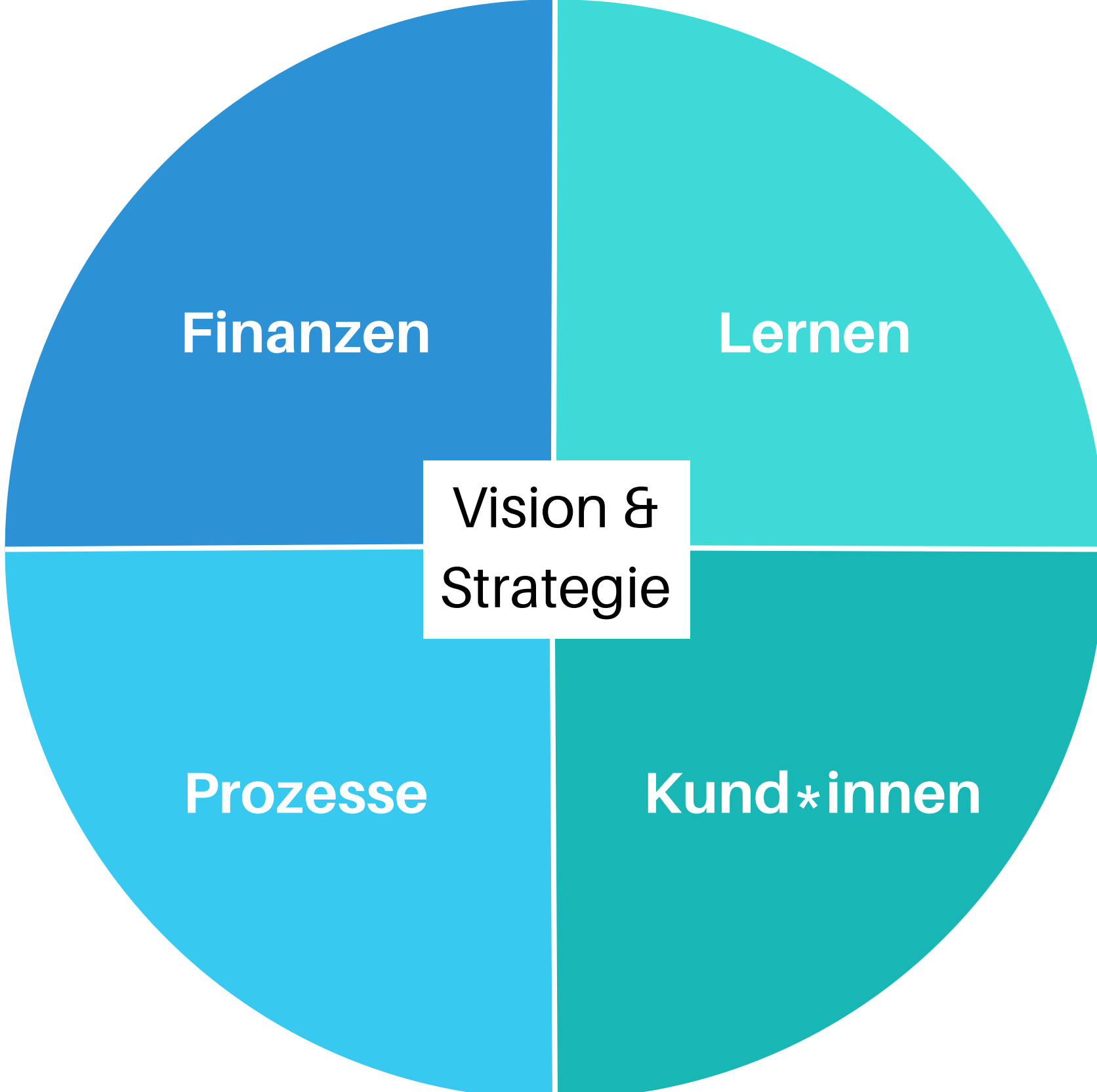


B. SCORECARD

Wir möchten eine ganzheitliche Sicht auf unsere Organisation gewinnen, die es uns ermöglicht, Ziele klar zu definieren, Fortschritte effektiv zu messen und strategische Ausrichtung auf allen Ebenen zu gewährleisten.

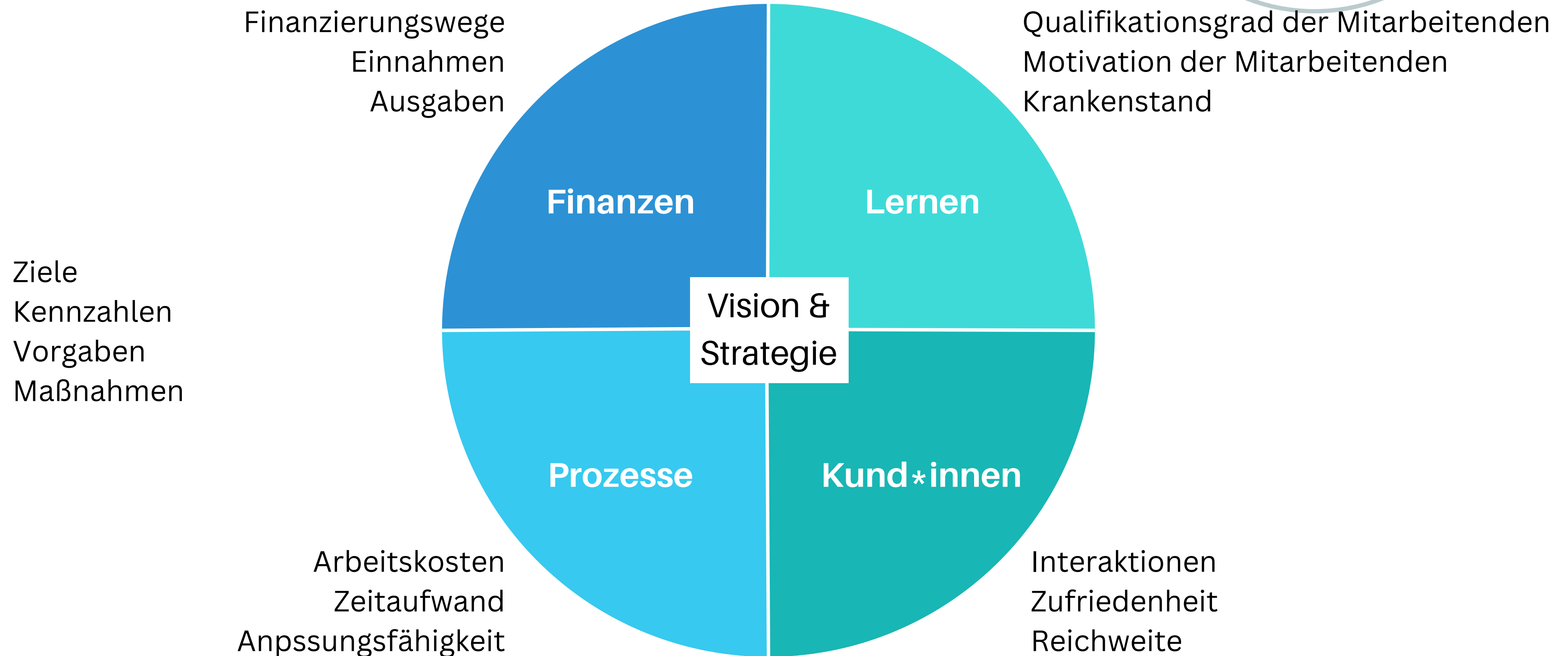


BALANCED SCORECARD



BALANCED SCORECARD

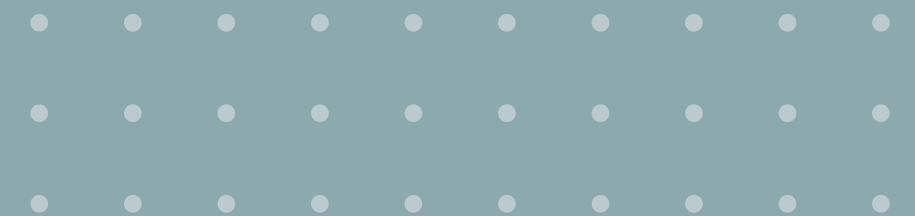
Beispiel:





RISIKOMATRIX

Wir möchten eine ganzheitliche Perspektive auf unsere Organisation gewinnen, die es uns ermöglicht, potenzielle Gefahren frühzeitig zu erkennen und proaktiv zu handeln.



RISIKO-MATRIX

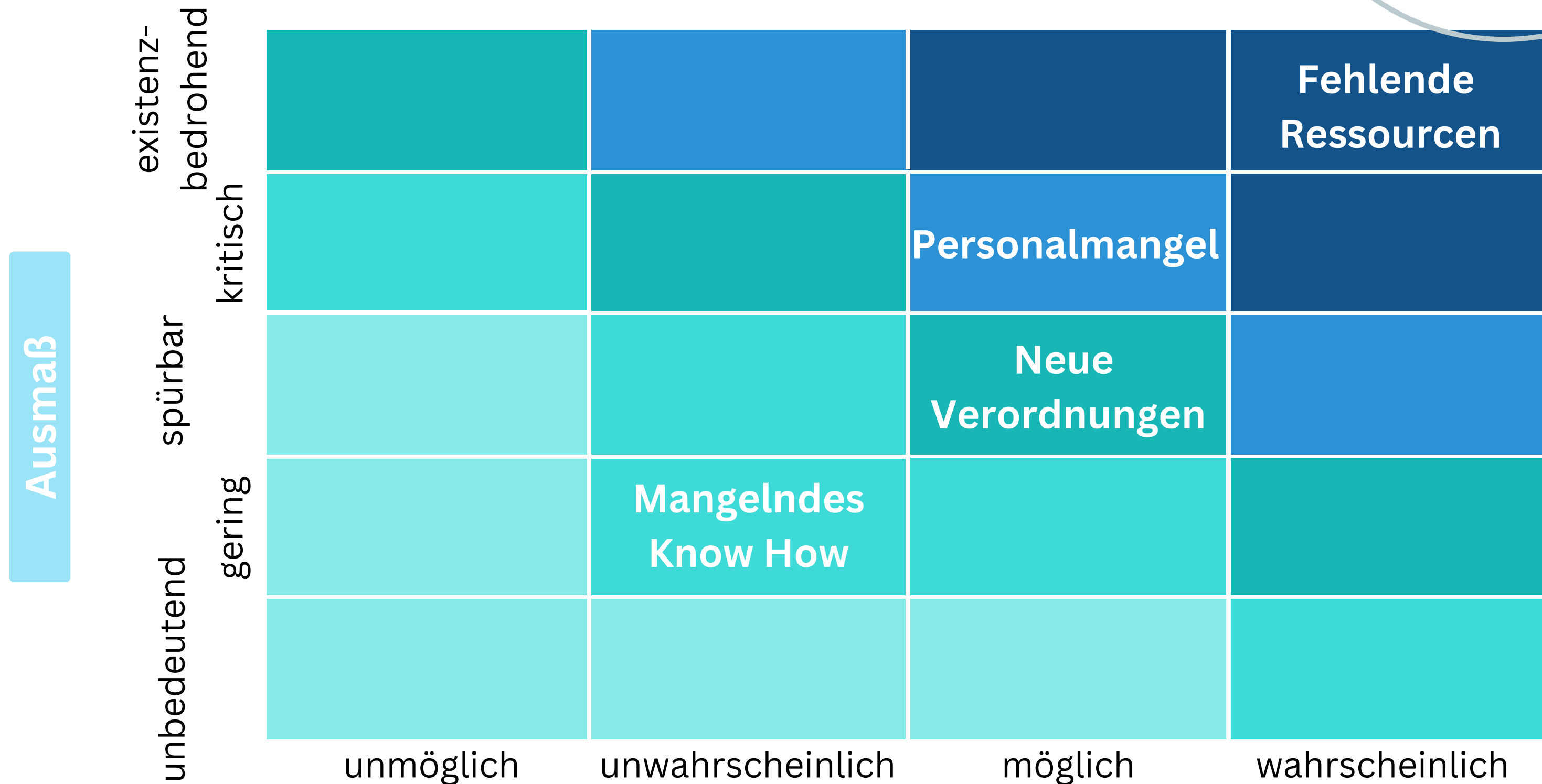
Ausmaß

existentz- bedrohend				Inakzeptables Risiko
kritisch			Hohes Risiko	
spürbar				
gering		Geringes Risiko		
unbedeutend	Akzeptables Risiko			
	unmöglich	unwahrscheinlich	möglich	wahrscheinlich

Wahrscheinlichkeit

RISIKO-MATRIX

Beispiel:

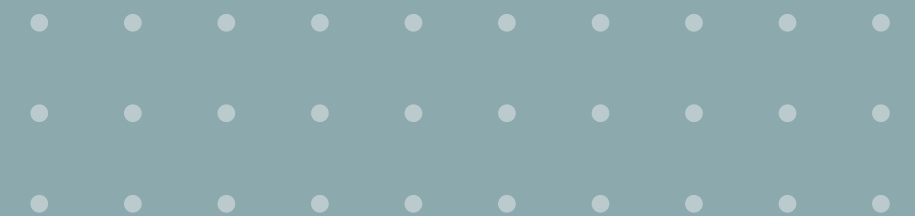


Wahrscheinlichkeit

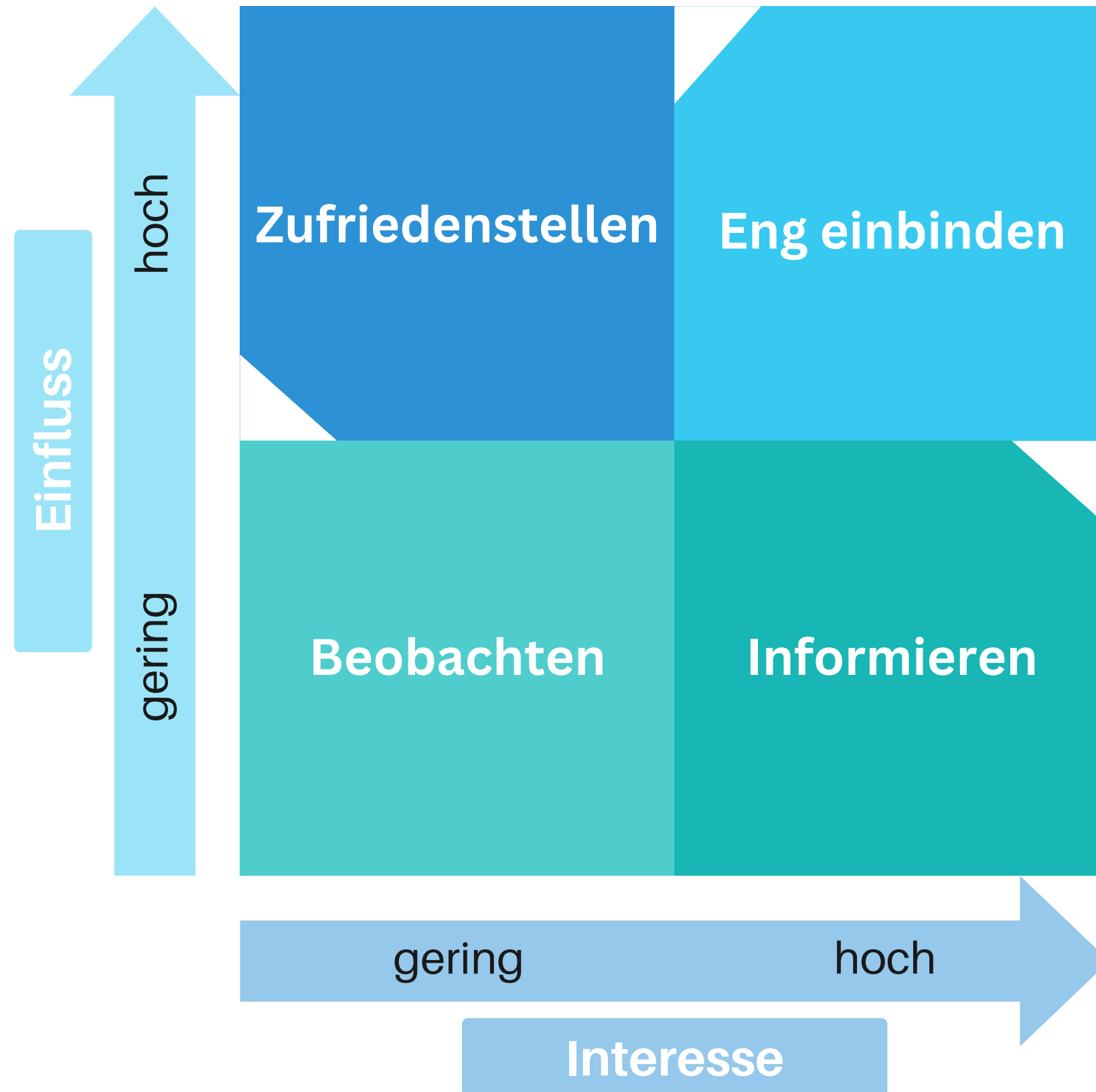


STAKEHOLDER M.

Wir möchten eine ganzheitliche Perspektive auf unsere Organisation gewinnen, die es uns Einfluss- und Interessensgruppe frühzeitig zu erkennen und einzubinden.

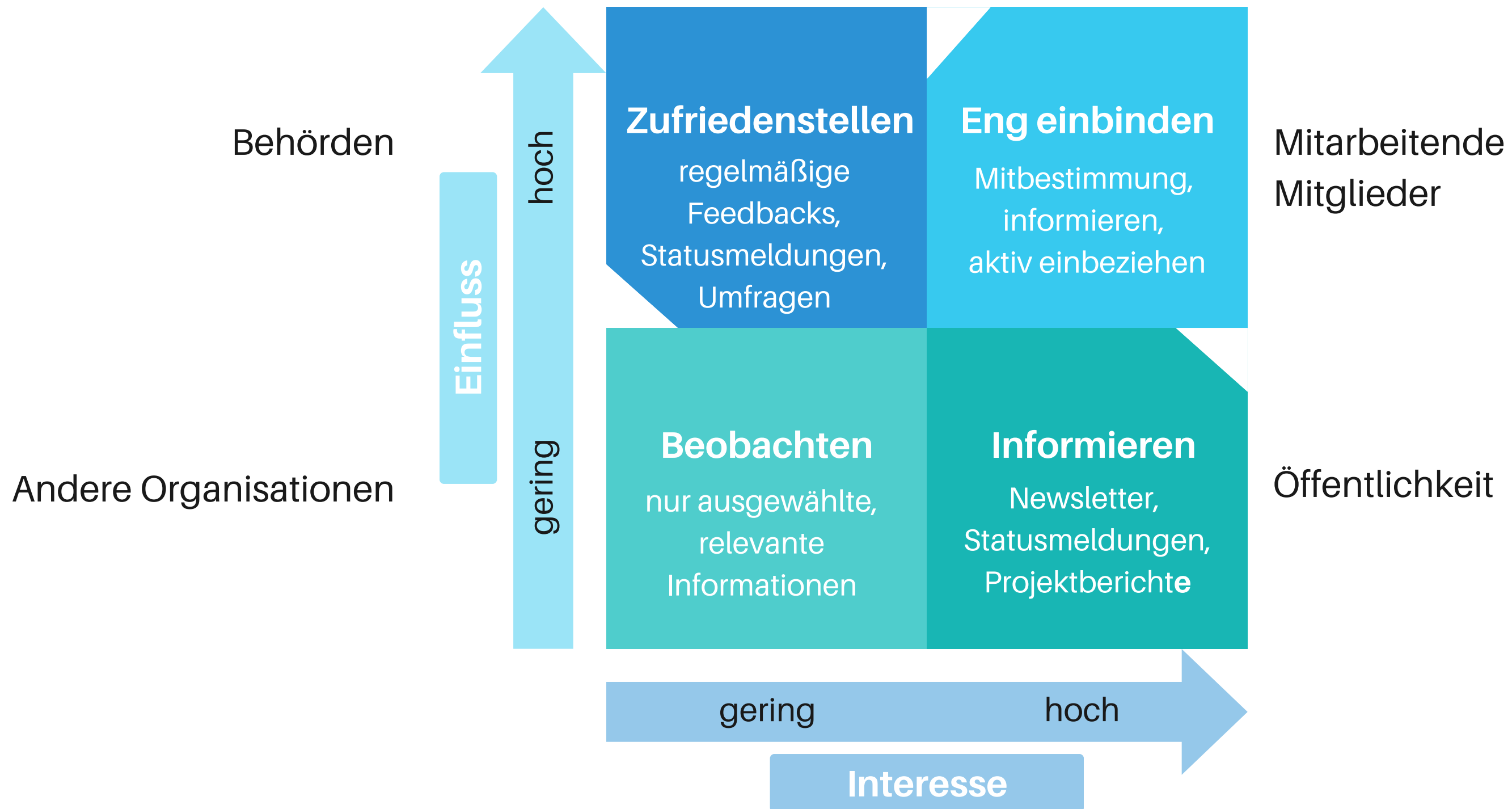


STAKEHOLDER-MATRIX



STAKEHOLDER-MATRIX

Beispiel:





WISSENSMATRIX

Wir möchten eine ganzheitliche Perspektive auf unser Wissen gewinnen. Dies soll uns ermöglichen, Lernprozesse zu optimieren und Wissensinseln aufzulösen, die zur langfristigen Entwicklung und zum Erfolg unserer Organisation beiträgt.



WISSENSMATRIX

Person		Soft Skills		Hard Skills			
Name	Position	Projektmanagement	Kommunikation	Word	Excel	Durchschnitt	Entwicklungsbedarf
Anna	Festangestellte	1	1	0	-1	0,25	sehr gering
Felix	Trainee	1	2	1	3	1,75	mittel

0 = keine Wissenslücke

1 - 4 = kleine bis große Wissenslücke

-1 - -4 = mehr Wissen als benötigt wird