

1

---

---

---

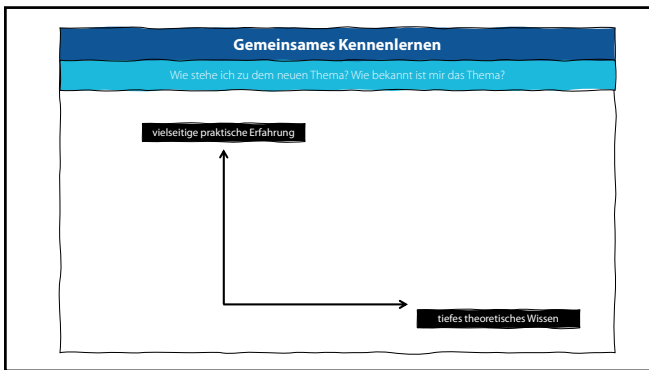
---

---

---

---

---



2

---

---

---

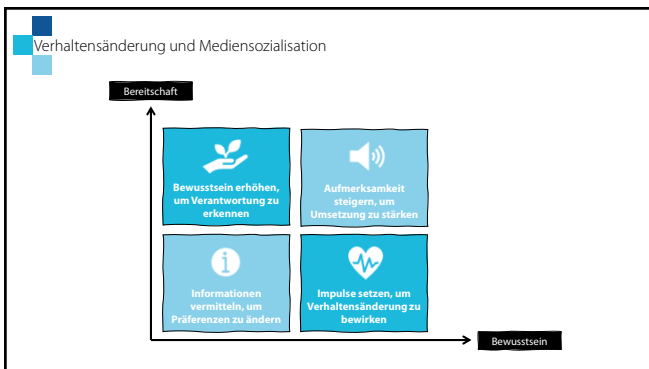
---

---

---

---

---



3

---

---

---

---

---

---

---

---

Prozess der Organisationsentwicklung

	Organisation	Team	Individuum
<b>Struktur</b>	Aufbauorganisation, IT-Systeme	Verantwortlichkeiten, Aufgaben, Entscheidungswege	Kompetenz, Befugnisse, Ziele
<b>Prozess</b>	Ablauforganisation, Geschäftsprozesse	Arbeitsweisen, Räumlichkeiten, Arbeitsmethoden	Kompetenz, Erfahrungen, Ziele
<b>Kultur</b>	Normen, Werte, Image	Rollen, Arbeitsklima, Führungsverständnis, Regeln	Bedürfnis, Verhalten, Motivation

4

---

---

---

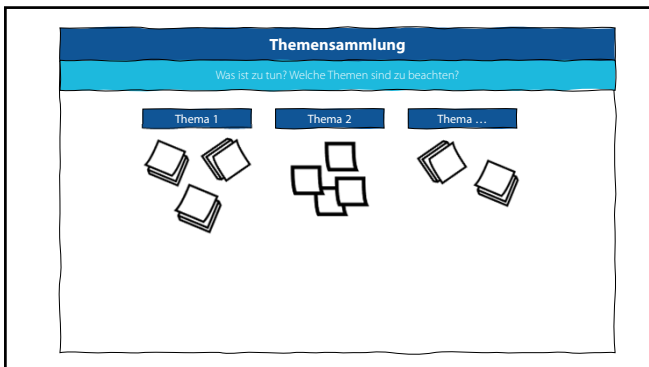
---

---

---

---

---



5

---

---

---

---

---

---

---

---

**Aktionsplan**

Aufgabe	Verantwortlichkeiten	Zeitpunkt	Abhängigkeiten
Was?	Wer und mit wem?	Bis wann?	In welcher Reihenfolge?

6

---

---

---

---

---

---

---

---

Entscheidungsfindung	
Vorteile	Nachteile
Was spricht dafür?	Was spricht dagegen?
Handlungsmöglichkeiten	Fragestellungen
Was sollten wir jetzt tun?	Was ist uns noch nicht klar?

7

---

---

---

---

---

---

---

---

Leinwand für digitales Lernen des Arbeitsauftrages <span style="float: right;">z. B. Nachwuchsführungskräfte ausbilden</span>			
<b>Problemstellung</b> Was ist die Problemstellung und die Bereitschaft/Fähigkeit? z. B. wenig Orientierungsmöglichkeit Learning-by-doing, wenig Lernzeit, bisherige praktische Ausbildung	<b>Mittlerziel mit Handlungsziele</b> Was sind messbare Aktivitäten, um den Arbeitsauftrag zu erreichen? 1. B. grundlegende Führungsthemen bis Zeitpunkt x sammeln, World Café mit Nachwuchsführungskräften 2. B. Führungsthemen strukturieren und bis Zeitpunkt y evaluieren, Befragung mit aktuellen Führungskräften 3. B. digitales Beispiel Lernmodell bis Zeitpunkt z erstellen und mittels Designkette evaluieren, Interviews mit Nachwuchsführungskräften	<b>Stakeholder</b> Wer ist in welcher Form einzubinden und zu informieren? z. B. Nachwuchsführungskräfte, Personalwesen, aktuelle Führungskräfte, IT-Abteilung, Marketing	
<b>Lern-Zielgruppe</b> Wie wird die Lern-Zielgruppe bedient und unterstützt? z. B. digitales Lernmodell mit 10 Minuten am grandierenden Führungskompetenz	<b>Inputs</b> Welche Ressourcen werden hierfür benötigt? z. B. 3.000 Euro für Lernplattform, 120 Arbeitsstunden	<b>Outputs &amp; Outcomes</b> Was bewirken wir im Lernfeld? z. B. erstes Lernmodell schnell erfolgreich implementieren, Lernzielkontrolle war zufriedenstellend	<b>Ressourcen &amp; Impacts</b> Was hilft und was wird zur Entwicklung der Organisation beigetragen? z. B. verbessertes Nachwissen für Führungsaufgaben, höhere Mitarbeiterzufriedenheit, andere Publikation

8

---

---

---

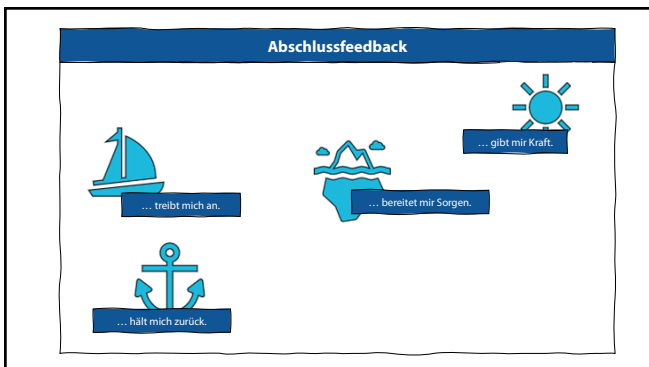
---

---

---

---

---



9

---

---

---

---

---

---

---

---