

Selbstevaluierung in der Regionalentwicklung - Leitfaden und Methodenbox

2014






Auszug aus der **Methodenbox**

Herausgeber:

Deutsche Vernetzungsstelle Ländliche Räume
dvs@ble.de

Vollständiger Leitfaden online unter:
www.netzwerk-laendlicher-raum.de/selbstevaluierung

Organisationsstrukturen-Analyse

Bewertungsbereich	Check	Aufwand
 Prozess & Struktur	 Fokus-Check	 Geringer Aufwand
 Aufgaben des RM	 Multi-Check	

Aufwand/Dauer 60 bis 120 Minuten (je nach Größe der Gruppe)

Zielgruppen/Beteiligte Regionalmanagement (zwei bis drei Personen) oder Evaluierungsgruppe (Regionalmanagement, Mitglieder der Lokalen Aktionsgruppe, Projektträger, fünf bis acht Personen)

Externer Unterstützungsbedarf keiner / gering

Daten und Kenntnisse gute Kenntnisse über die am Prozess beteiligten Personen, Gremien und Organisationen

Material

- » Moderationswand, -papier und -karten, Stifte, Nadeln
- » Frageliste zu Subsystemen (formelle Beziehungen unter Berücksichtigung der Hierarchie und Funktionen sowie informelle Beziehungen wie gemeinsame Freizeitaktivitäten oder private Kontakte), Verbindungen und Konflikte

Ziel/Zweck
Wozu?

Die Methode dient dazu, die Arbeitsbeziehungen zwischen den am Prozess beteiligten Personen oder Organisationen und Gremien zu untersuchen. Dabei steht die Beziehungsebene im Vordergrund, das heißt, es werden die vorhandenen Subsysteme, die Verbindungen sowie die Konflikte innerhalb eines regionalen Entwicklungsprozesses analysiert. Die Analyse dient der Ableitung von Klärungs- oder Handlungsbedarf.

Die Methode eignet sich besonders für einen Reflexionsprozess im Regionalmanagement-Team, eventuell mit weiteren ausgewählten Akteuren (Entscheider, Projektträger). Die Ergebnisse können auch als Grundlage für die Hypothesen- und Fragenentwicklung für eine anschließende Befragung dienen.

Arbeitsschritte

Wie?

Schritt 1 – Beteiligte auswählen

Personen festlegen, die an dem System-Check beteiligt werden sollen; dazu kann es hilfreich sein, zu klären, welche Arbeitsebene (zum Beispiel Entscheidungsebene, Koordinierungsebene, Akteursebene, Personen, Gremien oder Organisationen) betrachtet werden soll.

Schritt 2 – Personen des betrachteten Systems benennen

Sammeln und Notieren der Daten der an den Prozessen des (Teil-) Systems beteiligten Personen; bei Gremien oder Organisationen mit einer großen Anzahl an beteiligten Personen kann es sinnvoll sein, nur das Gremium oder die Organisation auf einer Karte aufzuschreiben. Ansonsten wird das Gremium oder die Organisation durch die Visualisierung des Subsystems deutlich (► Schritt 3). Hilfreiche Frage zur Entscheidung, ob Personen oder Gremien und Organisationen angeschaut werden sollen: Handeln die Mitglieder oder Personen durchweg im Sinne des Gremiums oder der Organisation? Oder spielen dort die einzelnen Mitglieder oder Personen eine wichtige Rolle?

Schritt 3 – Teilsysteme analysieren

Analyse und Visualisierung der Subsysteme, Verbindungen und Konflikte mit Hilfe der Frageliste klären

Schritt 4 – Klärungsbedarf herausarbeiten

Klärungsbedarf und wichtige Themen anhand folgender Fragen ableiten: Welche Themen müssen mit Blick auf die Organisationsstrukturen-Analyse bearbeitet werden? Wo gibt es Klärungsbedarf? Die Antworten werden auf der Moderationswand festgehalten.

Schritt 5 – Veränderungsschritte vereinbaren

Vorgehensweise zur Bearbeitung der Themen und des Klärungsbedarfs vereinbaren.

Hinweise

- » Für verschiedene Typen von Akteuren, beispielsweise Frauen und Männer oder öffentliche und private Partner können unterschiedliche Farbkarten verwendet werden.
 - » Am besten eignen sich halbe Moderationskarten für das Sammeln der Personen, Gremien und Organisationen.
 - » Die unterschiedlichen Subsysteme (► Schritt 3) können mit verschiedenen Farben visualisiert werden.
 - » Gruppen haben mit fünf bis acht Personen eine sinnvolle Größe für die Bearbeitung, ein Regionalmanager kann die Organisationsstrukturen-Analyse aber auch als Selbstreflexionsmethode nutzen.
-

Methode erprobt in

Regionale Aktionsgruppe Wartburgregion (► Kontakt über DVS)

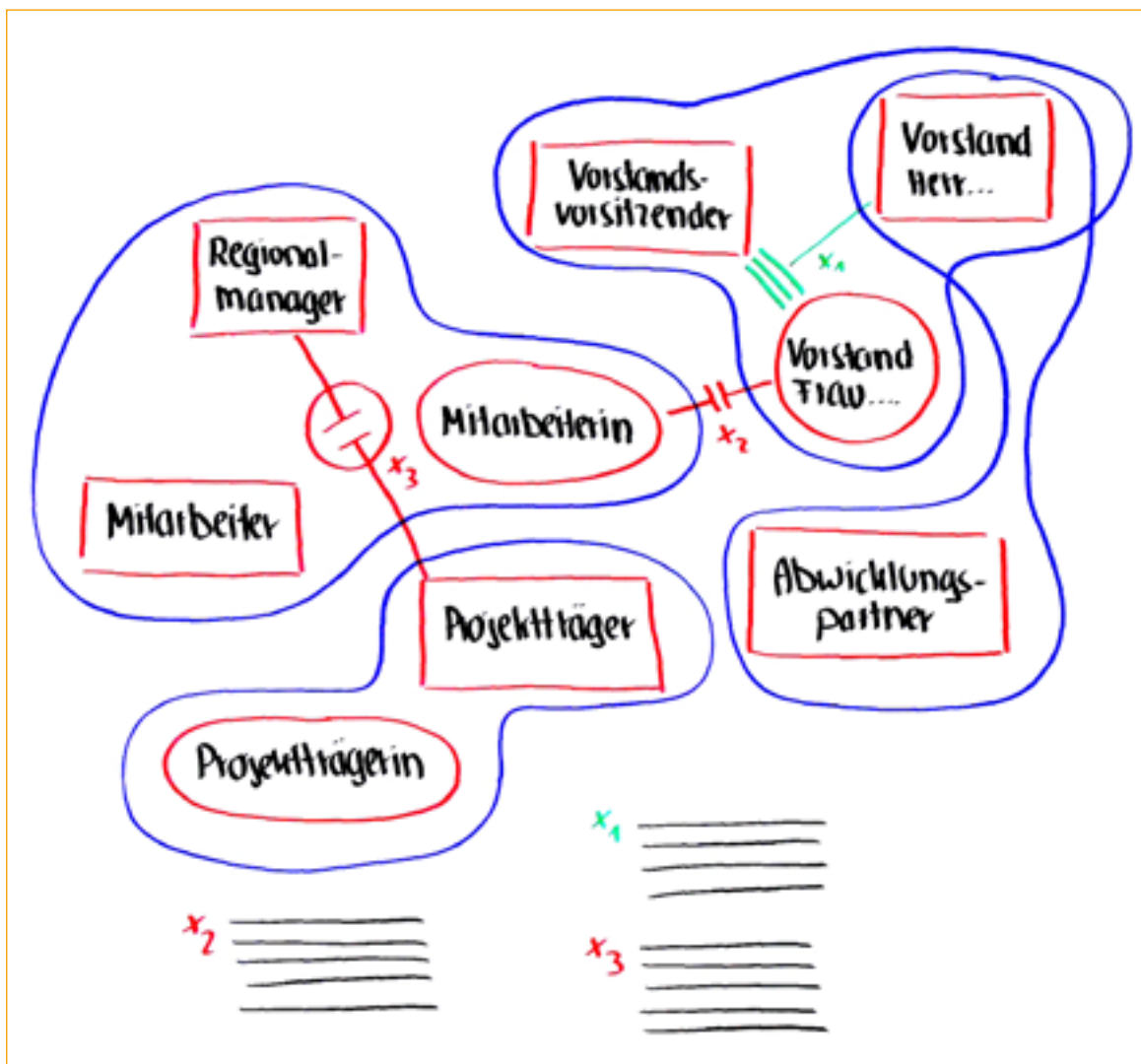
Videoclip

Eindrücke von einem Methodenworkshop unter:
www.netzwerk-laendlicher-raum.de/selbstevaluierung

Weiterlesen

Gothe, Stefan (2006): Regionale Prozesse gestalten.
Handbuch für Regionalmanagement und Regionalberatung. Kassel.
(unter dem Begriff „Team-Check“)

Beispiel einer Organisationsstrukturen-Analyse



	Symbole, Zeichen	Beispielfragen
Subsysteme		
Konstruierte Subsysteme (können sich auflösen) <ul style="list-style-type: none"> » Formelle Beziehungen (Hierarchie und Funktion) » Informelle Beziehungen (Freizeitaktivitäten, private Kontakte ...) 		Formelle Subsysteme <ul style="list-style-type: none"> » Welche Gremien gibt es? » Welche Rollen/Funktionen gibt es? » Wer ist wie lange in der Organisation? » Wer arbeitet mit wem intensiv zusammen? Informelle Subsysteme <ul style="list-style-type: none"> » Welche informellen Gruppen gibt es? » Welche Kontakte gibt es über die Arbeit hinaus?
Verbindungen		
Koalition <ul style="list-style-type: none"> » Eine Beziehung gegen etwas oder jemanden 		<ul style="list-style-type: none"> » Welche Personen arbeiten eng miteinander? » Welche Bündnisse gibt es? » Welche Koalitionen gibt es?
Bündnis <ul style="list-style-type: none"> » Eine Beziehung für etwas oder jemanden 		
Konflikte		
Offener Konflikt <ul style="list-style-type: none"> » Es wird offen darüber geredet. 		<ul style="list-style-type: none"> » Welche Konflikte gibt es (im Team)? » Wer ist an dem Konflikt beteiligt?
Verdeckter Konflikt <ul style="list-style-type: none"> » Alle wissen es, aber niemand redet darüber. 		<ul style="list-style-type: none"> » Wie gehen die Konfliktbeteiligten mit den Konflikten um?
Umgeleiteter Konflikt <ul style="list-style-type: none"> » Der Konflikt wird über Dritte, von Dritten oder über eine Sache ausgetragen. 		<ul style="list-style-type: none"> » Werden Konflikte offen gelöst? » Welche Konflikte sind bekannt? » Wissen andere von dem Konflikt?