**Skema 1: Afklaring**

**Organisation: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Dato: \_\_\_\_\_\_ Lavet af: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Trin 1: Tre cirkler: Identitet – relationer – handlinger + omgivelser (smiley-øvelse ☺ )**

Identitet

Relevante forhold i omgivelser:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Relationer

Handlinger

**Trin 2: Fasemodel: Hvor er vi i vores nuværende udvikling?**

Udfordringer:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Kendetegn:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Trin 3: Interessentanalyse: Hvem skal involveres?**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Interessent | Relation til organisation | Relation til organisations-udviklingsproces | Interesse/motivation i forhold til processen | Mulig modstand i forhold til processen |
| A |  |  |  |  |
| B |  |  |  |  |
| C… |  |  |  |  |

**Trin 4: Ressourceanalyse – hvad har vi til rådighed i forhold til at lave vores organisationsudviklingsproces?**

Hvor meget tid, økonomi og menneskelige ressourcer har I at investere i OD processen?

**Trin 5: Motivationstype – hvad motiverer jer til at gå i gang med en organisationsudviklingsproces?**

Motivationstype (hvad motiverer jer til at gå i gang med en OD proces? – og et par stikord om hvorfor gør vi det)?

**Trin 6: Tilgang til og fokus for organisationsudviklingsproces**

Hvilken tilgang til OD er det mest oplagt for jer at arbejde med? Hvilket fokus skal I have i jeres proces?