

Factsheet: Organisationsentwicklung

Eine schnelle Restrukturierung von Unternehmen ist glücklicherweise selten notwendig. Viel häufiger ist die fortlaufende Anpassung der bestehenden Organisation an neue Anforderungen. Das ist mit Organisationsentwicklung gemeint. Zudem verbinden viele mit Organisationsentwicklung ein schrittweises Vorgehen, das sich etwa durch die Beteiligung der Mitarbeitenden und die Gleichwertigkeit von Sach- und Beziehungsebene auszeichnet (dazu gibt es unterschiedliche Standpunkte).

Themen aus der Praxis

In der Praxis kommt beides zusammen. Auf der Sach-Ebene sind neue Abläufe, Rollen oder Führungsinstrumente gefragt, um veränderten Anforderungen gerecht zu werden. Damit diese Lösungen greifen, ist auch die Klärung von Werten, Kommunikation und von Beziehungen erforderlich. Wo der Schwerpunkt liegt, entscheidet sich letztlich im Einzelfall.

Typische Themen sind die langfristige Ausrichtung der gesamten Organisation, agile Arbeitsweisen, neue Instrumente der Unternehmensführung und der Aufbau oder die Zusammenführung von Teams und Organisationseinheiten. Für die grundlegende Neugestaltung des Organisationsdesigns arbeite ich mit einem eigenen Vorgehensmodell (vgl. Factsheet Organisationsdesign).

Überschneidungen ergeben sich zur Teamentwicklung: Sie ist angezeigt, wenn ein einzelnes Team und die Beziehungen unter den Teammitgliedern im Vordergrund stehen (auch wenn das Umfeld des Teams berücksichtigt werden muss). Handelt es sich aber um die Positionierung eines oder mehrerer Teams in der Organisation und um die Zusammenarbeit zwischen Teams, dann geht es in Richtung Organisationsentwicklung.

Mein Vorgehen

Da die Weiterentwicklung der Organisation im Zentrum steht, arbeite ich in Etappen mit rollender Planung. So ist es möglich, auf neue Erkenntnisse im Projektverlauf zu reagieren. Dies setzt eine ausführliche Auftragsklärung und den regelmässigen Austausch über das Erreichte voraus. Besonderen Wert lege ich auf die Formulierung griffiger Ziele, an denen sich alle orientieren können.

Als Berater gestalte ich den Prozess und bin für die Wahl der Methoden verantwortlich. Ich stelle Ihnen Instrumente für die Klärung von Organisation und Kommunikation zur Verfügung. Die Inhalte kommen von Ihnen und Ihren Mitarbeitenden. Dieser Ansatz gewährleistet die optimale Nutzung des vorhandenen Know-hows und die Nachhaltigkeit der erarbeiteten Lösung (vgl. Factsheet Beratungsansatz).

Ihr Nutzen und Ihr Mehrwert

Sie erhalten massgeschneiderte organisatorische Lösungen, um die vereinbarten Ziele zu erreichen. Die Beteiligung der Mitarbeitenden unterstützt die Selbstorganisation und die Übernahme von Verantwortung.

Das etappenweise Vorgehen gibt Ihnen die Freiheit, nach jeder Etappe über die Fortsetzung des Projekts zu entscheiden. Und Sie erzielen auf diesem Weg schnell greifbare Resultate, die im Unternehmen Wirkung zeigen.