

Factsheet: Organisationsdesign

Bewegte Märkte, wechselnde Trends und technologischer Wandel verlangen von Unternehmen die Fähigkeit, rasch reagieren zu können. Kurz: Agilität. Aber manchmal lässt sich Agilität mit bislang bewährten Organisationsprinzipien nicht erreichen. Verantwortlichkeiten, Befugnisse und Koordinationsinstrumente sind grundlegend neu zu bestimmen. Darin kann ich meine Kunden unterstützen, sei es für ein ganzes Unternehmen oder für einzelne Abteilungen.

Mögliche Beispiele aus meiner Praxis

Ein Dienstleistungsunternehmen möchte seine Geschäftsbereiche neu gliedern, um die interne Zusammenarbeit zu verbessern und die Übernahme anderer Unternehmen zu ermöglichen. Oder: in einer dezentralen Organisation sollen die Leistungen und der Aufbau einer Support-Abteilung geklärt werden, um die optimale Unterstützung der operativen Teams zu gewährleisten.

Meine Arbeitsweise

Damit neue Erkenntnisse in das Projekt einfließen können, arbeite ich in Etappen mit rollender Planung („Sprints“). Eine Auftragsklärung und der regelmässige Austausch über das Erreichte sind für mich zwingender Bestandteil des Beratungsprozesses. Bei der Auftragsklärung strebe ich ein klar umrissenes Ziel mit Erfolgskriterien an und bespreche die Rollen aller Beteiligten.

Da wirksame Lösungen das Engagement der Mitarbeitenden voraussetzen, erachte ich Sachziele, Werte und Beziehungen als gleich wichtig. Ich setze Visualisierungsmethoden ein, damit alle die Ergebnisse vor Ort sehen können. Zugleich ist damit eine effiziente Dokumentation sichergestellt.

Vorgehen: Typische Stationen auf dem Weg zum Organisationsdesign

Jedes Unternehmen ist anders. Aber der Weg zu einem passenden Organisationsdesign führt in der Regel über folgende Stationen (vgl. auch Marek, 2017, Organisationsdesign, Springer Gabler):

- **Einstieg:** Auftrag klären und organisatorischen Handlungsbedarf ermitteln.
- **Vorgaben:** Strategie und Werte im Hinblick auf ein neues Organisationsdesign analysieren; daraus Design-Kriterien ableiten, mit Rückmeldung durch die Betroffenen.
- **Grundlagen:** Erstellen einer Prozesslandkarte, in der auch die wichtigsten Produkte abgebildet sind. Dieser Schritt kann kurz ausfallen, wenn die notwendigen Informationen bereits vorliegen.
- **Design:** Erarbeiten von Lösungs-Varianten für Arbeitsteilung (Strukturen) und Koordination (Instrumente) unter Nutzung visueller Methoden und mit Einbezug der Betroffenen.
- **Umsetzung:** Entscheid herbeiführen, Umsetzungsstrategie klären und Umsetzung vorbereiten.

Ihr Nutzen und Ihr Mehrwert

Sie erhalten massgeschneiderte organisatorische Lösungen, um das Können aller Mitarbeitenden optimal einzusetzen und die Leistungsfähigkeit Ihres Unternehmens oder Ihres Teams zu steigern.

Als Berater bin ich unabhängig und kann aus einer neutralen Aussensicht Empfehlungen abgeben. Mit bewährten Methoden kann ich Ihnen zeigen, wie Sie und Ihr Team zur gewünschten Lösung gelangen. Dabei sind Sie und Ihr Team an der Lösungsfindung beteiligt (vgl. Factsheet Beratungsansatz). Dieser Ansatz gewährleistet nicht nur die optimale Nutzung des vorhandenen Know-hows, sondern auch die Nachhaltigkeit des erarbeiteten Organisationsdesigns.