

Factsheet: Organisationsentwicklung

Eine schnelle Restrukturierung von Unternehmen ist glücklicherweise selten notwendig. Häufiger ist die fortlaufende Anpassung der bestehenden Organisation an neue Anforderungen. Das ist mit Organisationsentwicklung (OE) gemeint. Viele verbinden zudem mit OE ein schrittweises Vorgehen, das sich durch die hohe 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. Wichtig ist dabei, stets das Verhalten der Einzelnen wie die Rahmenbedingungen im Betrieb, die Strukturen, im Auge zu behalten.

Typische Themen sind die langfristige Ausrichtung des Unternehmens, agile Arbeitsweisen, neue Instrumente der Unternehmensführung und der Zusammenarbeit, der Aufbau oder die Vereinigung von Teams und Abteilungen. 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. 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 Erarbeitung eines klaren Zielbilds, an dem 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. Nicht zuletzt erzielen Sie auf diesem Weg rasch greifbare Resultate, die im Unternehmen Wirkung zeigen.