

Organisationsberatung

Meist wissen alle, wie eine gute Organisation aussehen sollte ...aber irgendwie erscheint eine Organisation ausserhalb doch alles eher chaotisch.

Die Organisation ist ein komplexes System, das aus vielen verschiedenen Teilen besteht.

Die Organisation ist ein komplexes System, das aus vielen verschiedenen Teilen besteht.

Die Organisation ist ein komplexes System, das aus vielen verschiedenen Teilen besteht.

Wunderbar! Oft zeigt ein Blick ins Chaos an diesem Punkt neue Perspektiven. Erfahrungsorientiertes Lernen unterstützt gängige Beratungsansätze und Erhebungsmethoden optimal. Denn es erweitert Ihren Blick um eine Perspektive: Heraustreten, das Team erleben, Prozesse erkennen, Vertrauen gewinnen => Lernen. So rücken wir gemeinsam die Wirklichkeit ins rechte Licht - und Sie finden schon bald neue Wege am Horizont. Der Organisationsberatungsprozess in fünf Schritten: Beobachten, Nachfragen, Know-how von außen hinzufügen, Lösungsansätze erarbeiten, Ausprobieren.

Diese Schritte gehen wir gemeinsam in Ihrem Arbeitsalltag, in erlebnisorientierten Projekten, bzw. in beiden Phasen im Wechsel. Jeden Schritt einzeln oder alle am Stück. Je nach Zeitrahmen, Budget und Ihrem Bedarf. Der Wechsel zwischen Alltag und Outdoor - Warum? Durch den mehrmaligen Wechsel zwischen beiden Phasen entsteht ein Entwicklungsprozess für Ihr Team. Er ist in der Realität verankert und schärfte zugleich die Kreativitätspotentiale aller Beteiligten aus. Die Mischung aus analytischer Forschung und "geschätzten" Projekten im Team ermöglicht Ihnen, neue Ideen zu sammeln, Neuerungen ohne "Risiko" anzuwenden, und die Ergebnisse in mehreren Phasen zu überprüfen. Zudem entwickelt sich eine offener Haltung für jeden anschließenden Forschungs-, Erkenntnis- und Gestaltungsprozess. Denn wer als ganze Person in den Problemlöse- bzw. Organisationsgestaltungsprozess mit einbezogen ist, der identifiziert sich stärker mit den gefundenen Ergebnissen und erarbeiteten Maßnahmen. Best Practice - Ein Beispiel für ein Beratungsprojekt: Wie sieht unsere Arbeitsrealität aus? Warum ist sie so, wie sie ist - global, institutionell, alltäglich? Wohin gehen wir? Welche Restriktionen gilt es zu beachten, welche Ressourcen benötigen wir? Diesen Fragen stellte sich das 15-köpfige Team eines innovativen Dienstleistungsbetriebes. Zusammen blickten wir auf die Grundlagen des Organisationskonzeptes, das sich als "von alltäglich unvorhersehbarem Besucheransturm gepeinigt, durch einen natürlichen ständigen Wechsel in der Belegschaft geprägt, und stark von politischen und strukturellen Faktoren abhängig" zeigte. Wie könnte hier ein "geordnetes Unternehmen" mit geregelten Abläufen, mitarbeiterfreundlicher Atmosphäre und vor allen Dingen finanzieller Absicherung und unternehmerischer Machbarkeit entstehen? Wir durchleuchteten alle Ebenen, besprachen alternative Lösungen und implementierten neue Wege. Und dennoch: es ergab sich keine Besserung. Die Antwort? So wie das Konzept bisher gestaltet ist, kann es nicht (mehr) funktionieren! Unsere Untersuchung und das gemeinsame Erarbeiten der Problemstellen mit den Mitarbeitern zeigten: die bisherigen Abläufe und die Nutzungsbedingungen der Räumlichkeiten blockieren einen erfolgreichen Weg in eine gemeinsame Zukunft. Die Entscheidung? Der Betrieb in seiner jetzigen Form wird aufgelöst. Das klingt beängstigend oder verwirrend. Eine Organisationsanalyse, die zur vollkommenen Umstrukturierung führt. Das ist kein Spaß - Verständlich! Die Lösung: Die Organisation wird in einem völlig neuen Konzept wieder aufgebaut. Das Unternehmen läuft derzeit noch weiter - für den Kunden vollkommen "normal" und gewohnt. Aber im Hintergrund werden die Weichen gestellt. Und bald wird ein komplett anderes Unternehmenskonzept vom Stapel laufen. An dem Konzept sind alle Bereiche beteiligt, die derzeit auch für die Blockaden verantwortlich sind: So werden interne Kommunikation, Politik und Kundenverhalten mit einbezogen. Muss Organisationsentwicklung in Zukunft so breit angelegt werden? Ich denke: häufig ja. In der Welt von heute, die einerseits zunehmend vernetzt und flexibilisiert, und andererseits hoch individualisiert und unvorhersagbar ist, müssen sich Unternehmenskonzepte stärker mit ihren Ressourcen und Restriktionen auseinandersetzen als bisher. Kontextfaktoren können nicht (mehr) geleugnet werden. Deshalb sollten sie so umfassend wie möglich in jeden Organisationsansatz mit einbezogen werden. Wagen Sie den Blick nach innen und nach außen - je früher, desto besser!