Organisationsberatung

Â Meist wissen alle, wie eine gute Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â ...aber irgendwie erscheintÂ Â Â Organisation aussehe
Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â doch alles eher chaotisch. Â Â Â
Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â
Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â
Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â

Â Wunderbar! Oft zeigt ein Blick ins Chaos an diesem Punkt neue Perpektiven. Â Erfahrungsorientiertes Lernen unterstÃ¼tzt gÃ¤ngige BeratungsansÃ¤tze und Erhebungsmethoden optimal. Denn es erweitert Ihren Blick um eine Perspektive: Heraustreten, das Team erleben, Prozesse erkennen, Vertrauen gewinnen =>Lernen. So rÃ¼cken wir gemeinsam die Wirklichkeit ins rechte Licht - und Sie finden schon bald neue Wege am Horizont. Â Â Â Der Organisationsberatungsprozess in fÃ¼nf Schritten Â Â Beobachten Nachfragen Know-how von auÃŸen hinzufÃ¼gen LÃ¶sungsansÃ¤tze erarbeiten Ausprobieren

Diese Schritte gehen wir gemeinsamÂ in Ihrem Arbeitsalltag, in erlebnisorientierten Projekten, bzw. in beiden Phasen im Wechsel. Jeden Schritt einzeln oder alle am StÃ¼ck. Je nach Zeitrahmen, Budget und Ihrem Bedarf. Der Wechsel zwischen Alltag und Outdoor - Warum?Â Durch den mehrmaligen Wechsel zwischen beiden Phasen entsteht ein Entwicklungsprozess fÃ¼r Ihr Team. Er ist in der RealitÃ¤t verankert und schÃ¶pft zugleich die KreativitÃ¤tspotentiale aller Beteiligten aus. Â Die Mischung aus analytischer Forschung und "geschÃ¼tzten" Projekten im Team ermÃ¶glicht Ihnen, neue Ideen zu sammeln, Neuerungen ohne "Risiko" anzuwenden, und die Ergebnisse in mehreren Phasen zu Ã¼berprÃ¼fen. Zudem entwickelt sich eine offenere Haltung fÃ¼r jeden anschlieÃŸenden Forschungs-,Â Erkenntnis- und Gestaltungsprozess. Denn wer als ganze Person in den ProblemlÃ¶se- bzw. Organisationsgestaltungsprozess mit einbezogen ist, der identifiziert sich stÃ¤rker mit den gefundenen Ergebnissen und erarbeiteten MaÃŸnahmen. Â Â Best Practice - Ein Beispiel fÃ¼r ein BeratungsprojektÂ Wie sieht unsere ArbeitsrealitÃ¤t aus? Warum ist sie so, wie sie ist - global, institutionell, alltÃ¤glich?Â Wohin gehen wir? Welche Restriktionen gilt es zu beachten, welche Ressourcen benÃ¶tigen wir? Diesen Fragen stellte sich das 15-kÃ¶pfige Team eines innovativen Dienstleistungsbetriebes. Zusammen blickten wir auf die Grundlagen des Organisationskonzeptes, das sich als "von alltÃ¤glich unvorhersehbarem Besucheransturm gepeinigt, durch einen natÃ¼rlichen stÃ¤ndigen Wechsel in der Belegschaft geprÃ¤gt, und stark von politischen und strukturellen Faktoren abhÃ¤ngig" zeigte. Wie kÃ¶nnte hier ein "geordnetes Unternehmen" mit geregelten AblÃ¤ufen, mitarbeiterfreundlicher AtmosphÃ¤re und vor allen Dingen finanzieller Absicherung und unternehmerischer Machbarkeit entstehen? Wir durchleuchteten alle Ebenen, besprachen alternative LÃ¶sungen 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 AblÃ¤ufe und die Nutzungsbedingungen der Ã–rtlichkeiten blockieren einen erfolgreichen Weg in eine gemeinsame Zukunft. Die Entscheidung? Der Betrieb in seiner jetzigen Form wird aufgelÃ¶st. Das klingt beÃ¤ngstigend oder verwirrend. Eine Organisationsanalyse, die zur vollkommenen Umstrukturierung fÃ¼hrt. Das ist kein SpaÃŸ. - VerstÃ¤ndlich! Die LÃ¶sung: Die Organisation wird in einem vÃ¶llig neuen Konzept wieder aufgebaut.Â Das Unternehmen lÃ¤uft derzeit noch weiter - fÃ¼r 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 fÃ¼r die Blockaden verantwortlich sind: So werden interne Kommunikation, Politik und Kundenverhalten mit einbezogen.Â Muss Organisationsentwicklung in Zukunft so breit angelegt werden? Ich denke: hÃ¤ufig ja. In der Welt von heute, die einerseits zunehmend vernetzt und flexibilisiert, und andererseits hoch individualisiert und unvorhersagbar ist, mÃ¼ssen sich Unternehmenskonzepte stÃ¤rker mit ihren Ressourcen und Restriktionen auseinandersetzen als bisher. Kontextfaktoren kÃ¶nnen nicht (mehr) geleugnet werden. Deshalb sollten sie so umfassend wie mÃ¶glich in jeden Organisationsansatz mit einbezogen werden. Wagen Sie den Blick nach innen und nach auÃŸen - je frÃ¼her, desto besser!