



# Konzeptionelle Organisationsentwicklung

# Konzeptionelle Organisationsentwicklung

## Gut zu wissen



Wachstum braucht Zeit –  
sonst fehlt der Größe die  
Reife!

### Was ist Organisationsentwicklung?

Viele Unternehmen werden heute geprägt von intensiven Veränderungsprozessen. Bei schnellem Wachstum fehlt der Größe oftmals die Reife. Struktur und Kultur wächst nicht in der gleichen Geschwindigkeit mit.

Der Individualismus, der diesen Unternehmen in der Startphase den Vorsprung vor den Mitbewerbern beschert hat, hindert sie jetzt an einem weiteren gesunden Wachstum. Andere Unternehmen rüsten sich durch Übernahmen oder Fusionen für die Zukunft ihrer Märkte. Die neuen Strukturen und Organigramme entsprechen meist der Logik, vernachlässigen aber oft die Bedürfnisse der Mitarbeiter. Hier entstehen Reibungsverluste, die den gewünschten Erfolg ernsthaft gefährden können.

### Warum Organisationsentwicklung?

Konzeptionelle Organisationsentwicklung verkürzt diese Phase der Unsicherheit erheblich. Sie sind in der Lage, in Ihrem Unternehmen eine neue Unternehmenskultur umzusetzen und dabei die alten Werte des Unternehmens zu integrieren. Sie schaffen eine einheitliche Führungskultur. Sie initiieren mit unserer Unterstützung belastbare Teams, die mit Zielen geführt werden. Ihre Führungskräfte lernen die Mitarbeiter gezielt zu qualifizieren und zu motivieren.

Die Funktionalität der Organisationsstrukturen wird von der Logik geboren, ihre Effizienz aber von der Emotion entschieden. Neben den zentralen Unternehmenszielen mit dem Fokus auf Optimierung und Erhaltung treten zusätzlich Entwicklungsziele und Personalentwicklung nach vorne.

### These zum Wandel

Wir arbeiten in Strukturen von gestern mit Methoden von heute an Problemen von morgen vorwiegend mit Menschen, die die Strukturen von gestern gebaut haben und das Morgen innerhalb der Organisation nicht mehr erleben werden.

*Prof. Dr. Knut Bleicher*

# Konzeptionelle Organisationsentwicklung

## Typische Entwicklung eines Unternehmens



Wachstum und Unternehmensentwicklung bleiben meist nicht ohne Nebenwirkungen. Das Beispiel unten zeigt typische Nebenwirkungen die entstehen können.



Das Unternehmen wird gegründet

Erste Mitarbeiter kommen dazu

Die erste Hierarchiestufe wird eingeführt

Das Unternehmen wächst schnell

EDV-Hilfsmittel gewinnen an Bedeutung

Die Anzahl der Mitarbeiter steigt rasch

Das Gebäude wird zu klein - Umzug

Strukturen, Prozesse und Regeln entstehen

Das Arbeitsaufkommen steigt , die Motivation sinkt

Unterschiedliche Kulturen entstehen

*Mitarbeiter der ersten Stunde/neue Mitarbeiter*

Die Qualität der Kommunikation sinkt spürbar

Die Identifikation mit dem Unternehmen nimmt ab

Die Mitarbeiterfluktuation steigt deutlich

 Hier setzt die Organisationsentwicklung an!

# Konzeptionelle Organisationsentwicklung

## Wer braucht Organisationsentwicklung?



### Fragebogen

### Brauchen wir eine Organisationsentwicklung?

Beantworten Sie nachfolgende Fragen. Betrachtungszeitraum für die Fragen sind immer die letzten 3 Jahre.

	<i>ja</i>	<i>nein</i>
1. Unser Unternehmen hat in den letzten Jahren ein überproportionales Wachstum an Umsatz/Absatz geschaffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Die Anzahl unserer Mitarbeiter ist stark gestiegen (auch bei Fusion).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Die Anzahl an Mitarbeiter mit Führungsverantwortung ist deutlich gewachsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Es sind mehr als 20% neue Mitarbeiter zu uns gekommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Unser Unternehmen ist aus Platzgründen umgezogen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Es wurden viele zusätzliche Prozesse und Regularien eingeführt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Die Qualität der mündlichen Kommunikation hat spürbar abgenommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Unsere Mitarbeiter fühlen sich nicht mehr ausreichend informiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Die Motivation ist spürbar gesunken - dadurch wird die Erreichung der Unternehmensziele mittelfristig gefährdet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Die Identifikation unserer Mitarbeiter mit der eigene Aufgabe, den Produkten oder dem Unternehmen ist nicht mehr durchgängig vorhanden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Die Schnittstellen in unserem Unternehmen sind durch spürbare Reibungsverluste belastet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Die Mitarbeiterfluktuation hat spürbar zugenommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Der Prozess der Zielvereinbarung läuft nicht mehr zufrieden stellend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. In unserem Unternehmen sind unterschiedliche Führungsverständnisse vorhanden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Eine gemeinsame Unternehmenskultur ist nicht mehr vorhanden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Es fehlen einheitliche Führungswerkzeuge wie z.B. Mitarbeitergespräche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Viele Teams in unserem Unternehmen haben sich neu zusammengesetzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sollten Sie mehr als 8 Fragen mit „ja“ beantworten, sprechen Sie mit uns über den Bedarf einer Organisationsentwicklung!

# Konzeptionelle Organisationsentwicklung

## Typische Elemente



Werte bewahren Orientierung geben



Mission und Vision schaffen



Einheitliche Führungskultur schaffen



Identifikation und Motivation sichern



Kommunikation verbessern



Teams bilden



Einführung Zielvereinbarungsprozess



Leistungsfähigkeit sichern



konzeptionelle Personalentwicklung

### Wie kann unsere Organisationsentwicklung aussehen?

Standardisierte Vorgehensweisen sind der natürliche Feind qualitativ guter Organisationsentwicklungsprojekte. Setzen Sie zusammen mit advantos Ihr Projekt auf den Zielen und dem individuellen Standort Ihres Unternehmens auf. Nach einer Erfassungsphase erstellen wir mit Ihrem Management und der Personalentwicklung eine wirkungsvolle und passgenaue Konzeption.

### Kontakt aufnehmen!

**advantos Training · Beratung · Coaching**

E-Mail [info@advantos-training.eu](mailto:info@advantos-training.eu)

Internet [www.advantos-training.eu](http://www.advantos-training.eu)

Organisationsentwicklung [www.advantos-training.eu/organisationsentwicklung.html](http://www.advantos-training.eu/organisationsentwicklung.html)

Telefon 0700 ADVANTOS

oder 0700 . 23 82 68 67

international +49 71 81 . 9 32 98 32

Fax +49 71 81 . 93 26 38

Adresse Trollblumenweg 2

D-73614 Schorndorf