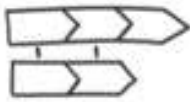




Zukunftsorientierte Organisation

Überholte Strukturen und Veränderungsprozesse versagen zunehmend. Zu schnell, komplex und volatil entwickelt sich das globale Marktgeschehen. Die Reaktion des Managements? Oft hilflos: Das Reporting wird verschärft und die Steuerung auf Zahlen reduziert, Verbindlichkeit und Loyalität gehen verloren – das Unternehmen nimmt sich von innen die Kraft, die es außen für die Märkte braucht. Neue, agile Organisationsformen sind gefragt.



In der zukunftsorientierten Organisation kommt es auf dynamische Interaktion zwischen Zielen und Vorstellungen, Kompetenzen und Leistungen an. Die heutigen Strukturkonzepte stammen aus einer Zeit, in der genau das nicht gewollt war.

Anlässe

- Die Organisation soll agiler werden. Paradigmenwechsel heißt Neuerfindung von Unternehmen und Institution. Dazu braucht es bewegliche Ziel-, Prozess-, Kompetenz- und Führungsstrukturen sowie Veränderungsarbeit mit den Talenten, Erfahrungen und Motivationen der Menschen.
- Das Ziel heißt High-Performance, d. h. Fokussierung auf neue Leistung statt auf simples Cost-Cutting. Die Zukunft für das Unternehmen und die MitarbeiterInnen muss gesichert werden.
- Im Sinne einer prozessorientierten Organisation sollen Geschäfts- und Support-Prozesse gezielt entwickelt und Führungs- und Fachstrukturen angepasst werden. Unternehmensführung und Leistungsträger stehen unter Druck und suchen Lösungen auf Organisations- und Personalfragen.

Nutzen

Gemeinsam mit Ihren Führungskräften und Fachleuten klären wir Handlungsdruck und langfristige Ziele. Die Beteiligten erleben eine Organisations- und Personalentwicklung, die anspruchsvolle Konzeption und reale Möglichkeiten in engen Bezug zueinander setzt. Kompetenzen und Talente, Motivationen und Interessen im Unternehmen kommen zum Tragen. Neue Führung und Interaktion, Agilität und Performance werden bereits im Projekt spürbar.



Der Weg zur zukunftsorientierten Organisation

| | |
|--|---|
| Exploration 1 <ul style="list-style-type: none">– Schaffung von Zukunftsbild, Zielen und Erfolgsfaktoren für die Entwicklung– Identifizierung von Potenzialen und Talenten, Erfahrungen und Motivationen– Klären der Veränderungsbereitschaft und -strategie | Ausarbeitung 2 <ul style="list-style-type: none">– Integration von Strategie-, Organisations- und Personal-Entwicklung– Konzeption von flexiblen Prozessen, Verfahren und Systemen– Entwicklung der Kompetenz-, Führungs- und Verhaltensstrukturen |
| Betrieb 4 <ul style="list-style-type: none">– Praktisches Anwenden und Erleben– Regelmäßiges Review und Erfolgsnachweis– Kontinuierliche Synchronisation mit Märkten und Strategien, Organisation und Menschen | Umsetzung 3 <ul style="list-style-type: none">– Einführung neuer Prozesse und Strukturen iterativ oder im Break-Through– Erproben von neuen Kompetenzen, Führung und Verhalten– Förderung von Agilität, Interaktion und Authentizität in Gruppen und mit Personen |

Der Veränderungsprozess ist bereits Teil der neuen, agilen Organisation. Kontinuierlich und beweglich erfolgt die Anpassung an den Steuerungs- und Handlungsbedarf.

Wir unterstützen Sie, indem wir ...

- zukunftsorientierte Konzepte der Organisations- und HR-Entwicklung einbringen.
- Sie bei der Planung und Organisation von Veränderungsprogrammen beraten.
- Sparringspartner für das Top-Management sind.
- Programm- und ProjektleiterInnen coachen.
- Führungskräfte in ihren neuen Rollen begleiten.
- Lernworkshops moderieren und Know-how-Transfer ermöglichen.