

ORGANISATIONSBERATUNG

Organisationsentwicklung ist eine Investition in die Zukunft

In Zeiten des globalen wirtschaftlichen Wandels müssen sich Organisationen laufend verändern. Doch nicht immer genügt es, wenn Sie mit Anpassungen Ihrer Unternehmenskultur, Ihrer Strukturen und Aufgaben flexibel auf die Anforderungen des Marktes und des Umfeldes reagieren. Proaktives Agieren ist erforderlich.

Visionäres Denken, Kundenorientierung und Innovationskraft, die sowohl die soziale wie ökologische Verantwortung (Corporate Social Responsibility) als auch den Geschäftserfolg fördern, werden zunehmend zu einem entscheidenden Wettbewerbsvorteil für Ihre Organisation. Dabei müssen folgende Fragen beantwortet werden:

- Welches sind die Kernkompetenzen Ihrer Organisation?
- Was können Sie und Ihre Mitarbeitenden wirklich gut?
- Welches sind die künftigen Bedürfnisse Ihrer Kunden und anderer Stakeholder?

Um in Innovations- und Veränderungsprozessen das unerkannte Potenzial Ihrer Organisation freizulegen, kreative Fähigkeiten zu wecken und zu erhalten sowie ein Zukunftsbild zu entwickeln, arbeite ich unter anderem mit dem *Kreationsprozess* (©Kern Konsult), dem *Presencing* von Dr. Otto Scharmer (MIT Boston), dem Trigon Strategie-Modell© und anderen Methoden zur *Visionsarbeit*.

Sinnggebung fördert Motivation und Leistung

Eine Zukunftsvision und die daraus abgeleitete Strategie muss für eine erfolgreiche Umsetzung von allen Organisationsmitgliedern getragen werden. Dies gelingt insbesondere, wenn die Betroffenen in allen Phasen des Beratungsprozesses sinnvoll einbezogen werden. Basis dazu bildet eine verantwortungsvolle Unternehmenskultur, die sinnstiftend ist, sich an einem respektvollen Menschenbild orientiert und von gemeinsamen Werten getragen wird.

- Ist Ihren Mitarbeitenden der Auftrag, der Sinn und Nutzen Ihrer Organisation bekannt?
- Haben Sie im Unternehmen gemeinsame Werte, die nach innen und nach aussen gelebt werden?
- Fördern Sie den Sinnfindungsprozess, indem für Ziele und Aufgaben immer wieder die Frage nach dem „wofür“ und „für wen“ geklärt wird?
- Leben die Führungskräfte mit ihrem eigenen Verhalten die gemeinsamen Werte vor?

Es liegt in Ihren Händen als Führungskraft oder „Auftraggeber“, das Engagement Ihrer Mitarbeitenden zur Entfaltung zu bringen. Der Erfolg des Unternehmens lässt sich nicht ohne deren Leistung erbringen.