

# ORGAZIGN IST DIE RICHTIGE METHODE FÜR SIE, WENN SIE...

## ...IHRE ARBEIT IN EINEM UNGEEIGNETEN UMFELD ERBRINGEN MÜSSEN.

Sie kennen dieses Gefühl nur zu gut...

CHECK

Unsere Arbeitsabläufe sind kompliziert und fehleranfällig.

Ich verbringe zu viel Zeit in Meetings und muss meine Arbeitsschritte mit zu vielen anderen Beteiligten abstimmen.

Es dauert immer wieder sehr (zu) lange, bis eine Entscheidung gefällt wird.

Ich habe regelmäßig zu wenig Zeit für direkt produktive Tätigkeiten.

Ich soll immer mehr Verantwortung übernehmen, bin aber nicht eingebunden in die entscheidenden Kommunikationsflüsse.

Die Kommunikation zwischen den Teams wird von den räumlichen Gegebenheiten eher behindert als gefördert.

## ...IN IHRER ARBEIT VON STÄNDIGER REORGANISATION BEHINDERT WERDEN.

Sie treffen immer wieder auf die gleichen Reorganisationsphänomene...

Die Ziele der Reorganisation sind unklar.

Die Strukturen werden in immer kürzeren Zyklen neu gestaltet.

Die Strukturen sind stärker an handelnden Personen als an den Anforderungen der Tätigkeiten ausgerichtet.

Bei der Entwicklung der Organisationsstrukturen spielen Hierarchie und Eigeninteressen eine große Rolle.

Die Durchführung der Reorganisation trifft auf Widerstand oder gar Gleichgültigkeit.

## ... DIE ORGANISATION „NEBENBEI“ OPTIMIEREN SOLLEN.

Sie sind konfrontiert mit einer oder mehreren der folgenden Herausforderungen...

Sie möchten die Strukturen Ihres Verantwortungsbereichs zügig neben dem Tagesgeschäft optimieren, ohne eine Methode zu haben.

Sie möchten die Mitarbeiter in die Entwicklung eines Modells einbinden.

Die Veränderung der Strukturen allein würde keine zufriedenstellende Lösung darstellen.

Die Einbindung ausgewiesenen Organisations-Know-hows wäre hilfreich.

**... ERLEBEN MUSSTEN, DASS REORGANISATIONSPROJEKTE NICHT ZU DEM GEWÜNSCHTEN ERFOLG GEFÜHRT UND LETZTLICH NUR KRAFT UND RESSOURCEN VERSCHWENDET HABEN.**