

# Orgazign

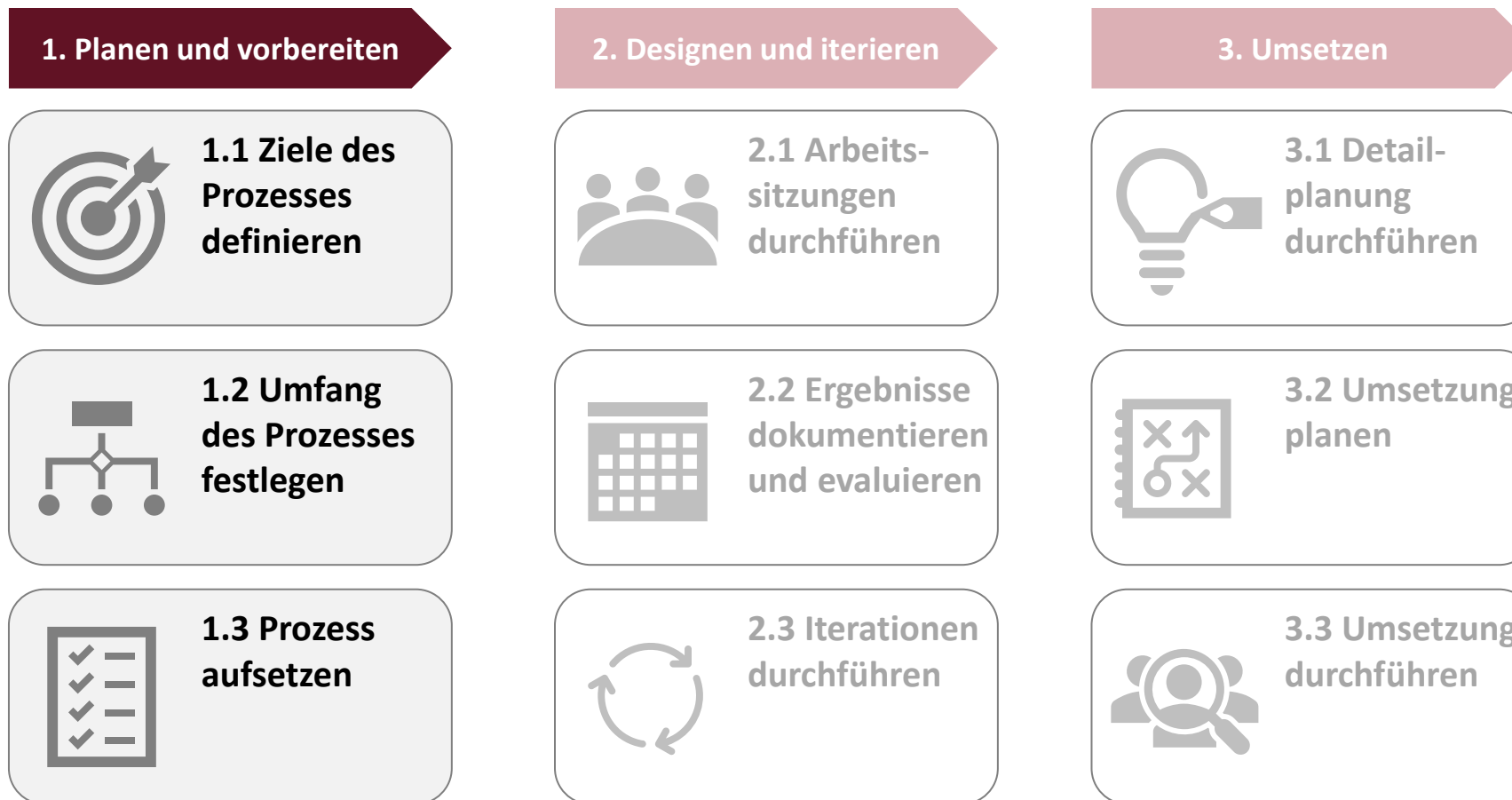
## Organisationen lebenswert gestalten

» Blick in die begleitende Präsentation für Ihren Orgazign-Workshop «

### 3. Die ersten Schritte im Orgazign-Prozess

## Zunächst sollten Ziele, Umfang und Vorgehen klar definiert werden

### 3. Die ersten Schritte im Orgazign-Prozess



## Zunächst sollten Ziele, Umfang und Vorgehen klar definiert werden

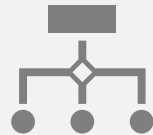
### 3. Die ersten Schritte im Orgazign-Prozess

#### 1. Planen und vorbereiten



##### 1.1 Ziele des Prozesses definieren

- Warum möchten wir das Organisationsdesign neu gestalten?
- Was möchten wir mit einem neuen Organisationsdesign erreichen?



##### 1.2 Umfang des Prozesses festlegen

- Welche Bereiche umfasst der Prozess?
- Möchten wir für das Gesamtunternehmen, einen Geschäftsbereich, eine Abteilung oder ein Team ein neues Design entwickeln?



##### 1.3 Prozess aufsetzen

- Wie und mit wem führen wir den Prozess durch?
- Welche vorbereitenden Maßnahmen sollten wir treffen?

## Die Klärung des Warum sowie der Ziele sind grundlegende Schritte zur Entwicklung eines neuen Organisationsdesigns; dies erfolgt mit Hilfe einer „Zielkarte“

### 3. Die ersten Schritte im Orgazign-Prozess

#### Funktionen der Zielkarte

- **Klarheit:** Wie in jedem Veränderungsprozess sollten das Warum und die Ziele klar sein
- **Kommunikation:** Die komprimierte Darstellung auf einer Seite unterstützt die Kommunikation des Warum und der Ziele
- **Orientierung:** Die Ziele geben im Prozess klare Orientierung und dienen als Entscheidungsgrundlage
- **Qualitätssicherung:** Die Zielkarte wird zur Qualitätssicherung der im Prozess erzielten Ergebnisse verwendet

#### Hinweise zur Bearbeitung

- **Kurze, prägnante** Formulierungen sind wünschenswert („One Pager“)
- Bei den Anlässen sollten die **wichtigsten Punkte** (z.B. Top 3) aufgeführt werden
- Die Nennung der wirklich relevanten Ziele ist **wichtiger als die korrekte Zuordnung** der Ziele zu den Kategorien – die Zielkarte soll Sie dabei unterstützen nichts Wesentliches zu übersehen
- Sammeln Sie ggf. auch **Bewahrungsziele:** Was wollen wir bewusst beibehalten?
- Wenn Sie mögen ergänzen Sie **erste Thesen** zu den aus Ihrer Sicht wichtigsten Handlungsfeldern

## Die Zielkarte dokumentiert, welche Ziele mit dem Organisationsdesign verfolgt werden

### 3. Die ersten Schritte im Orgazign-Prozess

*Anlass: Möglichst prägnant darlegen, warum der Prozess gestartet wird*

*Strategische Ziele: Fokus auf die Ausrichtung des Organisationsdesigns auf die eigene Strategie, Märkte und Umwelt*

*Kulturelle Ziele: Sollen kulturelle Veränderungen gefördert werden?*

ORGAZIGN-ZIELKARTE		
Projektname	Erstellt durch	Datum
Schritt 1: Anlässe   Wir starten einen Orgazign-Prozess, weil wir festgestellt haben, dass:		
Schritt 2: Ziele   Mit dem Orgazign-Prozess möchten wir folgende Ziele erreichen:		
Strategische Ziele	Funktionale Ziele	
Kulturelle Ziele	Wirtschaftliche Ziele	
Schritt 3: Thesen   Wir glauben, dass wir Folgendes verbessern müssen, um unsere Ziele zu erreichen:		

*Funktionale Ziele: Fokus auf Zweckmäßigkeit des Organisationsdesigns und Fähigkeiten des Unternehmens*

*Wirtschaftliche Ziele: Fokus auf wirtschaftliche Rahmenbedingungen und Ziele*

## Leitfragen unterstützen bei der Formulierung und Definition von Zielen

### 3. Die ersten Schritte im Orgazign-Prozess

Strategische Ziele	Funktionale Ziele	Kulturelle Ziele	Wirtschaftliche Ziele
<p>Kann, soll oder muss die Übereinstimmung zwischen unserem Organisationsdesign und ...</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ der eigenen Strategie,</li><li>▪ den relevanten Märkten und Umwelten sowie</li><li>▪ den relevanten Stakeholdern</li></ul> <p>... verbessert werden?</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Welche Ziele hinsichtlich der Steigerung der Zweckmäßigkeit des Organisationsdesigns verfolgen wir?</li><li>▪ Welche institutionellen Fähigkeiten wollen wir mit dem Organisationsdesign absichern, ausbauen oder aufbauen? z.B. Prozess-, Methoden, Produkt, Zielgruppenkompetenz</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Welche kulturelle Veränderung streben wir an und welchen Beitrag kann und soll ein neues Organisationsdesign hierzu beisteuern?</li><li>▪ Welche prägenden Werte und Verhaltensmuster unserer Organisation wollen wir mit dem Organisationsdesign verändern?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Welche wirtschaftlichen Rahmenbedingungen müssen wir beachten und welche wirtschaftlichen Ziele verfolgen wir mit dem Organisationsdesign?</li><li>▪ Woran lässt sich der wirtschaftliche Erfolg des Organisationsdesigns festmachen?</li></ul>

**Veränderungsziele ↔ Bewahrungsziele**

## Welche Ziele verfolgen wir mit dem neuen Organisationsdesign?

### 3. Die ersten Schritte im Orgazign-Prozess

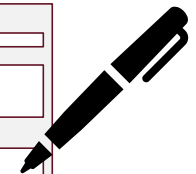
#### Leitfragen

- Welche Ziele soll das neue Organisationsdesign erfüllen?
  - Strategische Ziele
  - Funktionale Ziele
  - Kulturelle Ziele
  - Wirtschaftliche Ziele

Gemeinsam zu bearbeiten auf der  
Orgazign-Zielkarte:



ORGAZIGN-ZIELKARTE	
Projektname	Erstellt durch
Datum	
Schritt 1: Anlässe   Wir starten einen Orgazign-Prozess, weil wir festgestellt haben, dass:	
Schritt 2: Ziele   Mit dem Orgazign-Prozess möchten wir folgende Ziele erreichen:	
Strategische Ziele	Funktionale Ziele
Kulturelle Ziele	Wirtschaftliche Ziele
Schritt 3: Thesen   Wir glauben, dass wir Folgendes verbessern müssen, um unsere Ziele zu erreichen:	





## Kontakt

### Orgazign Berlin Consulting GmbH

Martin-Buber-Str. 18

D-14163 Berlin

Tel. +49. 30. 88 03 39 4-0

Fax +49. 30. 88 03 39 4-36

[www.berlin-consulting.de](http://www.berlin-consulting.de)

[info@berlin-consulting.de](mailto:info@berlin-consulting.de)

Partner von

**Kirchner**  **Robrecht**  
consulting network



Johannes Liebmann

Tel.: +49 (172) 661 65 32

[johannes.liebmann@berlin-consulting.de](mailto:johannes.liebmann@berlin-consulting.de)