

Zusammenarbeit neu denken

Mit einem
zukunftsweisenden
Organisationsdesign



Warum ein zukunftsweisendes Organisationsdesign wichtig ist

Wenn die Struktur einer Abteilung oder einer Organisation nicht mehr passt, sind die Auswirkungen unmittelbar spürbar: unklare Zuständigkeiten, fehleranfällige und komplizierte Abläufe, ausgeprägtes Silodenken, mangelnde Kommunikation u.v.m. Statt sich auf den Markt und die Kunden zu fokussieren, werden viel Zeit und Energie verschwendet. Die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter sinken, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens leidet.

Für eine optimale Aufstellung braucht es wesentlich mehr als nur ein neues Organigramm. Die meisten Unternehmen müssen komplexen, dynamischen Anforderungen genügen, um dauerhaft erfolgreich zu sein. Hierfür brauchen sie Organisationsdesigns, die ihre Strategie und ihre Organisation in Einklang bringen. So aufgestellt kann sich das Unternehmen mit all seiner Kraft auf sein Geschäft und den Markt konzentrieren.

Holen Sie in Ihrer Organisation das Beste aus der Zusammenarbeit heraus?

Kennen Sie diese Herausforderungen?

- Ich verbringe zu viel Zeit in Meetings und muss mich mit zu vielen Kollegen abstimmen.
- Unsere Arbeitsabläufe sind kompliziert und fehleranfällig.
- Es dauert immer wieder sehr (zu) lange, bis eine Entscheidung gefällt wird.
- Ich habe oft zu wenig Zeit für direkt produktive Tätigkeiten.
- Ich trage immer mehr Verantwortung, habe aber oft zu wenig Informationen, um gut zu entscheiden.

Die Strukturen werden in immer kürzeren Zyklen neu gestaltet – ohne nachhaltige Verbesserung.

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

Bei der Entwicklung der Strukturen sind Hierarchie und Machterhalt wichtiger als optimale Prozesse.

Die Durchführung von Reorganisationen trifft auf Widerstand oder gar Gleichgültigkeit.

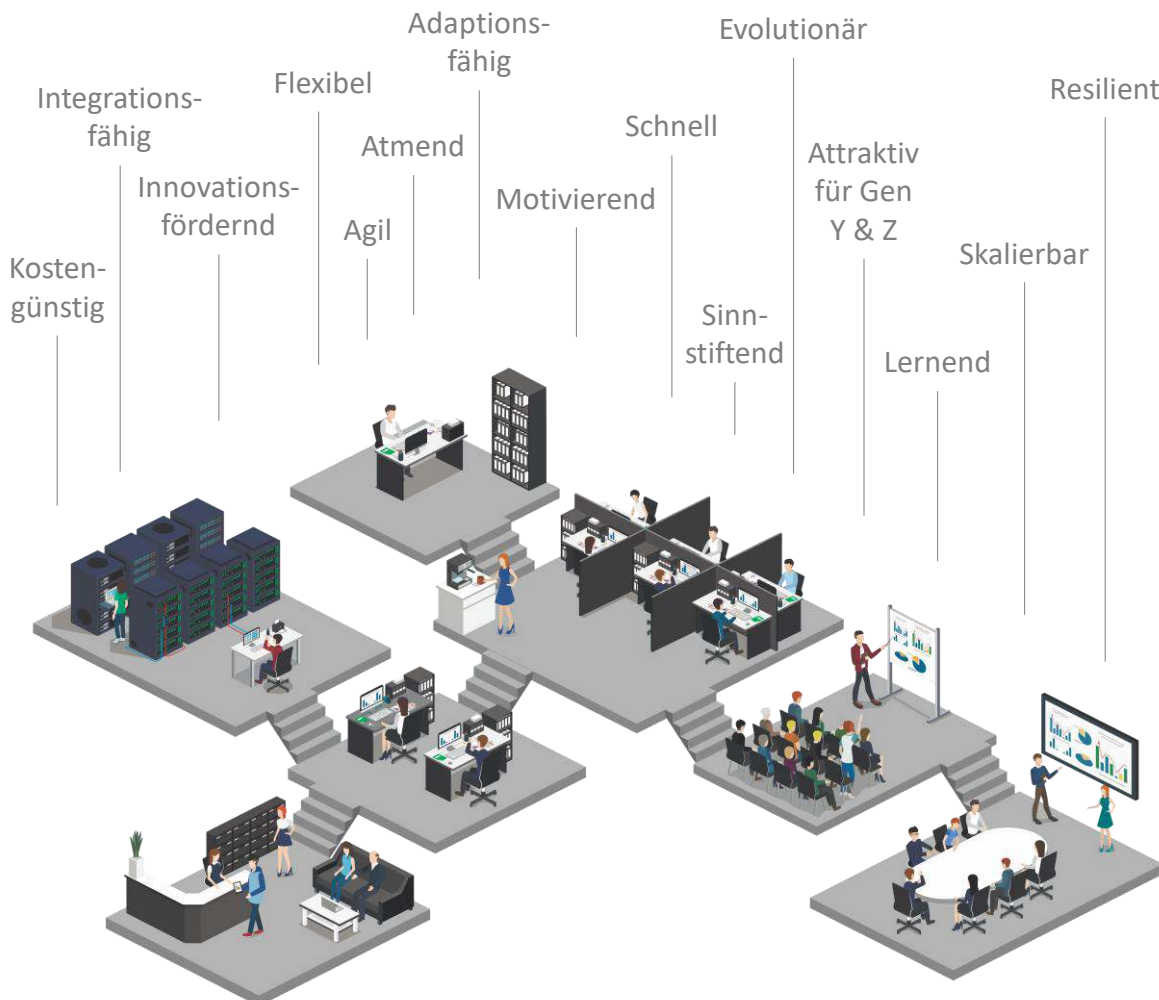
- Ich soll meinen Verantwortungsbereichs zügig neben dem Tagesgeschäft optimieren.
- Ich möchte die Mitarbeiter in die Entwicklung unseres neuen Organisationsdesigns einbinden.
- Die Veränderung der Strukturen allein würde keine zufriedenstellende Lösung darstellen.
- Die Einbindung ausgewiesenen Organisations-Know-hows wäre hilfreich.

Je mehr Häkchen Sie gesetzt haben, desto stärker lässt sich Ihre Zusammenarbeit durch ein neues Organisationsdesign verbessern.

In dynamischen Zeiten ist der Wunsch nach evolutionären Ansätzen groß

Die zunehmenden Herausforderungen führen zu vielen, teils widersprüchlichen Anforderungen an die Organisation von Institutionen. Sie soll ebenso flexibel wie anpassungsfähig und gleichzeitig kostengünstig sein. Sie soll skalierbar sein und zugleich sinnstiftend. Sie soll attraktiv sein für junge Generationen, ohne die Motivation älterer Mitarbeiter zu gefährden. Und dies alles bei

ständigen Veränderungen im Umfeld. Es ist unschwer zu erkennen, dass damit das Organisationsdesign an Bedeutung gewinnt. Und dass wirkungsvolles Organisationsdesign nicht eine einmalige oder sporadische Gestaltgebung sein kann, sondern immer auch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Organisation im Blick haben muss.



Was unterscheidet ein gutes Organisationsdesign ...

Schlechtes Organisationsdesign

Unklare Verantwortlichkeiten

- Das Organisationsdesign weist die Verantwortlichkeiten nicht klar und eindeutig zu
- Verantwortlichkeiten und Entscheidungskompetenzen passen nicht zueinander
- Es ist unklar, was es bedeutet, „für etwas verantwortlich zu sein“

Starker Fokus auf Einzelbereiche

- Es existieren zu wenige Elemente zur Abstimmung zwischen Bereichen
- Dies begünstigt Silo-Denken und die zu starke Fokussierung auf den eigenen Verantwortungsbereich

Starker Fokus auf Hierarchie

- Der Fokus liegt mehr auf Einhaltung der Hierarchie als auf exzellenten Prozessen
- Es gibt unnötige Hierarchieebenen
- Das Organisationsdesign beinhaltet zu viele steuernde Einheiten

Gutes Organisationsdesign

Klare Verantwortlichkeiten

- Das Organisationsdesign weist die Verantwortlichkeiten klar und eindeutig zu
- Die zur Wahrnehmung der Verantwortlichkeiten erforderlichen Entscheidungskompetenzen sind passgenau zugeordnet

Starker Fokus auf Zusammenarbeit

- Das Organisationsdesign hat geeignete Elemente zur Abstimmung zwischen Bereichen
- Das Organisationsdesign fördert so die Zusammenarbeit zwischen den Bereichen

Starker Fokus auf Kompetenz

- Das Organisationsdesign bietet den optimalen Rahmen für exzellente Prozesse
- Kompetenz entscheidet, die Entscheidungsprozesse sind hierauf ausgelegt

... von einem schlechten Organisationsdesign?

Schlechtes Organisationsdesign

Ungeeignete Entscheidungswege und -prozesse

- Entscheidungskompetenzen sind nicht oder ungeeignet zugeordnet
- Die Entscheidungsprozesse sind nicht oder ungeeignet gestaltet

Mangelnde Flexibilität

- Im Organisationsdesign ist keine kontinuierliche Weiterentwicklung des Designs verankert
- Veränderungen am Organisationsdesign werden schwerfällig und langsam realisiert

Gleichmacherei

- Das Organisationsdesign basiert für die ganze Institution auf denselben Organisationsprinzipien
- Das Organisationsdesign unterstützt die Wahrnehmung besonderer Aufgaben in Einzelbereichen nicht ausreichend

Gutes Organisationsdesign

Aktive Gestaltung der Entscheidungswege und -prozesse

- Das Organisationsdesign sieht je nach Art der Entscheidung geeignete Entscheidungsprozesse vor
- Auch bereichsübergreifende Entscheidungsprozesse sind optimal gestaltet

Evolutionäre Entwicklung

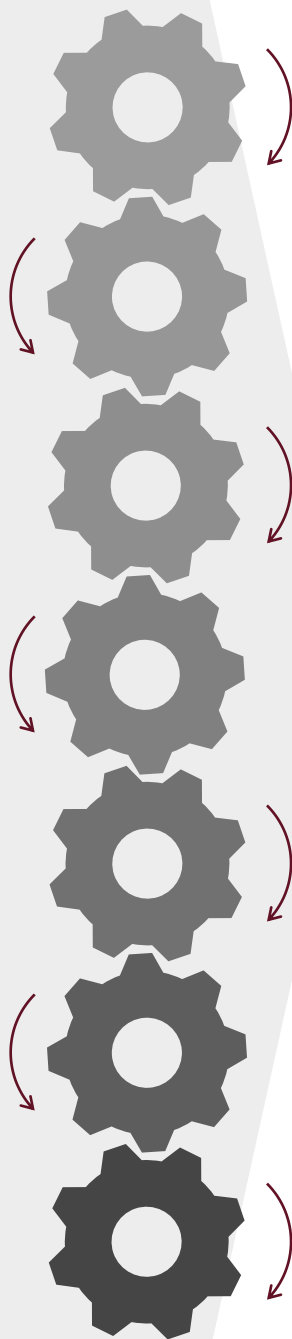
- Das Organisationsdesign beinhaltet Elemente zur Sicherstellung der ständigen Weiterentwicklung
- Veränderungen am Organisationsdesign können schnell und relativ einfach erfolgen

Situativer Ansatz

- Das Organisationsdesign setzt bei Bedarf unterschiedliche Organisationsprinzipien ein
- Das Organisationsdesign bietet bei Bedarf Nischen für Spezialisten in speziellen Arbeitsumfeldern

Ein gutes Organisationsdesign passt zur Vision, zu Zielen und zur Strategie

Vision, Ziele, Strategie des Unternehmens



Strukturen

In welche Organe gliedert sich die Organisation und welche Verantwortung nehmen diese wahr?

Steuerung

Welche Entscheidungsrechte und Steuerungsaufgaben werden wie zugeordnet?

Kommunikationsflüsse

Wie gestalten wir die Kommunikationsflüsse für exzellente Prozesse?

Ziele, Anreize und Feedback

Wie fördern wir die Weiterentwicklung der Organisation und der Menschen?

Regeln und Richtlinien

Welche Spielregeln für die Zusammenarbeit sollen gelten, was müssen wir wie regeln?

Arbeitsgestaltung

Mit welchen Methoden organisieren wir unsere tägliche Arbeit?

Raumgestaltung

Welche Gestaltung der realen und der digitalen Arbeitsräume ist für uns am besten geeignet?

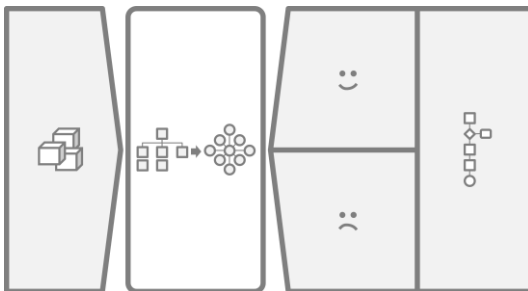
Ein leistungsfähiges Organisationsdesign sorgt für den optimalen Fit all dieser Elemente

Organisation neu denken: Mit dem Orgazign-Prozess zum optimalen Organisationdesign

Mit Orgazign gestalten Sie in einem systematischen dreistufigen Prozess Ihr optimales Organisationsdesign. Orgazign wird von Start-Ups ebenso eingesetzt wie von Konzernen und

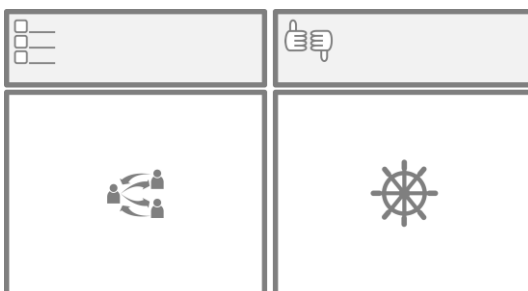
lässt sich für Teams, Bereiche oder das Gesamtunternehmen anwenden. Wenn gewünscht, kann das ganze Team am Organisationsdesign mitarbeiten.

1 Zukunftsanforderungen und Herausforderungen identifizieren



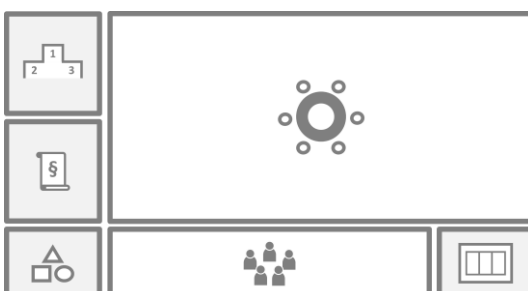
Sie richten den Blick auf die wichtigsten Outputs Ihrer Organisation und die hierfür erforderlichen Leistungsprozesse. Sie identifizieren die Probleme und Verbesserungspotenziale und sorgen so für Klarheit, welche Veränderungen am Organisationsdesign notwendig sind und welche Leitlinien dorthin führen.

2 Organisationsmodelle entwickeln und verfeinern



Sie prüfen, entlang welcher Designkriterien Sie eine neue, verbesserte Organisation entwickeln können. Sie modellieren, welche Entscheidungen zukünftig wie getroffen werden. Und entwickeln verschiedene Organisationsmodelle, indem Sie Verantwortungsbereiche definieren und die resultierenden Kommunikationsflüsse sichtbar machen.

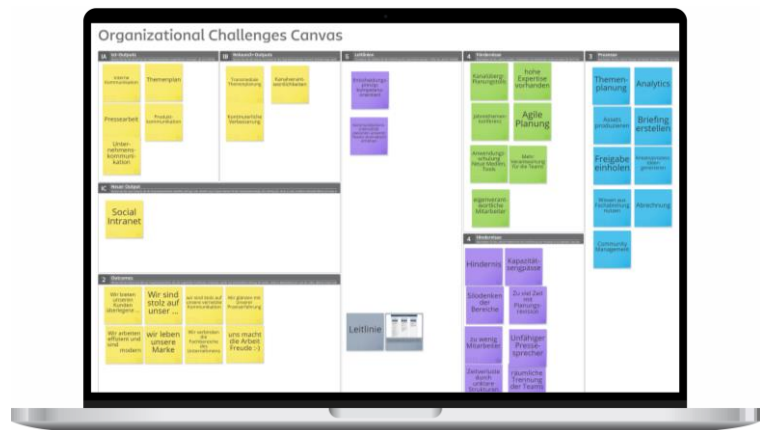
3 Organisationsmodell in den Raum überführen



Sie prüfen die Anreiz- und Regelungssysteme, passen diese bei Bedarf an oder entwickeln neue. Sie optimieren die realen und digitalen Arbeitsräume, so dass exzellente Arbeitsbedingungen entstehen und die Kommunikationsströme zwischen Teams, Abteilungen und Bereichen bestmöglich unterstützt werden.

Entwickeln Sie schnell und problemlos Ihr Organisationsdesign – online oder offline

- +** Dank Unterstützung durch leistungsfähige Online-Tools ist Orgazign sofort einsetzbar
- +** Sie sind unabhängig von den Standorten und Arbeitsplätzen der Teilnehmer und arbeiten flexibel von überall
- +** Mit Orgazign kommen Sie bereits im ersten Workshop zu greifbaren und umsetzbaren Ergebnissen
- +** Binden Sie die Mitarbeitenden in Orgazign ein und sorgen Sie so für ein erfolgreiches Change Management



Egal ob Sie sich physisch im Team treffen oder online von mehreren Standorten aus zusammenarbeiten – mit Orgazign können Sie klassisch mit Stift und Papier oder unterstützt durch ein digitales Whiteboard arbeiten. So sind Sie vollkommen flexibel.

Wie kann Ihr Orgazign-Prozess ablaufen?

Individuelle Unterstützung durch Berlin Consulting nach Ihren Bedürfnissen in der Vorbereitung, Durchführung und Moderation der Workshops und in der Entwicklung und Implementierung Ihres künftigen Organisationsdesigns

Planen und vorbereiten

Phase 1

Sie definieren Ziele und Scope des Prozesses und stellen Ihr Team zusammen

1. Woche*

Designen und iterieren

Phase 2

In mehreren Workshops und Iterationen entwickeln Sie Ihr neues Organisationsmodell

2.-4. Woche*

Umsetzen

Phase 3

Sie planen im Detail die Implementierung und setzen Ihre neue Organisation um

ab der 5. Woche*

* Die tatsächliche Projektdauer richtet sich nach Ihren individuellen Herausforderungen, Zielen und Möglichkeiten.

Orgazign – kurz und knapp



Mit Orgazign machen Sie Ihr Unternehmen stark

- Orgazign ist ein sicherer Weg hin zu einer besseren Organisation, Strategie und Organisation werden optimal aufeinander abgestimmt und Sie passen Sie Ihr Unternehmen fortlaufend einer sich verändernden Umwelt an
- Schritt-für-Schritt optimieren Sie alle für eine erfolgreiche Zusammenarbeit relevanten Faktoren Ihres Unternehmens; am Ende steht Ihr maßgeschneidertes Organisationsdesign
- Orgazign können Sie mit dem Team anwenden, durch die Einbindung schaffen Sie eine große Akzeptanz bei den Mitarbeitenden

Orgazign schafft die Voraussetzungen für optimale Zusammenarbeit

- Mit Orgazign gelangen Sie innerhalb weniger Wochen zu einer maßgeschneiderten Organisationsstruktur
- Orgazign ist eine umfängliche Lösung, die Sie vom Ziel über das Design bis hin zur Implementierung führt
- Für die Anwendung der Methode ist keine besondere Vorbereitung nötig, Sie sind sofort startklar

Orgazign lässt sich allein oder mit unserer Unterstützung anwenden

- Orgazign ist der Goldstandard des Organisationsdesigns und wird von Start-Ups bis hin zu Konzern erfolgreich angewendet
- Die Methode „Orgazign – Organisationen lebenswert gestalten“ ist als Buch veröffentlicht und kann eigenständig angewendet werden
- Wenn gewünscht, unterstützt Sie Berlin Consulting ganz nach Ihren Wünschen: Von der Durchführung der Workshops bis hin zur Implementierung des neuen Organisationsdesigns

Denken Sie Organisation neu – mit Orgazign!

Der Orgazign-Prozess wurde von Dr. Marco Olavarria entwickelt. Gemeinsam mit seinem Team von Berlin Consulting unterstützt er Organisationen dabei, ihr optimales Organisationsdesign zu erarbeiten und umzusetzen. Wenn Sie mehr über die Methode wissen möchten oder das Team von

Berlin Consulting Sie dabei unterstützen kann, sie in Ihrer Organisation anzuwenden, rufen Sie uns sehr gern an oder besuchen Sie unsere Website unter:

<https://www.berlin-consulting.de/orgazign-zukunftsfaehiges-organisationsdesign/>



Dr. Marco Olavarria
Tel.: +49 (172) 677 37 81
marco.olavarria@berlin-consulting.de



Johannes Liebmann
Tel.: +49 (172) 661 65 32
johannes.liebmann@berlin-consulting.de



Wenn Sie die Methode eigenständig anwenden möchten, empfehlen wir Ihnen das Buch „Orgazign – Organisationen lebenswert gestalten“ – erschienen in der 2. Auflage.

Dr. Marco Olavarria: Orgazign – Organisationen lebenswert gestalten (2. Auflage April 2020)

Handelsblatt Fachmedien GmbH
Seitenanzahl: 328
ISBN: 978-3-947711-37-6
59,00 € inkl. MwSt.
Auch als pdf erhältlich

Impressum (vollständiges Impressum unter <https://www.berlin-consulting.de/impressum/>)

Orgazign Berlin Consulting GmbH
Martin-Buber-Str. 18
14163 Berlin

Vertreten durch Dr. Marco Olavarria

Kontakt
Tel.: +49 (30) 88 03 39 40
Fax: +49 (30) 88 03 39 436
info@berlin-consulting.de

Umsatzsteuer-Identifikations-
nummer gem. § 27a Umsatz-
steuergesetz: DE314134533

Registereintrag
Eintragung im Handelsregister
Registergericht: Amtsgericht
Charlottenburg (Berlin)
Registernummer: HRB 190403B