



Unternehmensentwicklung: Anpassung an ein dynamisches Umfeld

Kurzbeschreibung

Unternehmen sind lebendige Systeme in einem sich verändernden Umfeld. Der Erfolg einer Organisation setzt eine hohe Flexibilität und Lernbereitschaft von ihren Mitgliedern voraus. Mein Entwicklungsansatz soll Unternehmen befähigen, ihr Potenzial umzusetzen und einen erfolgreichen Lernprozess zu gestalten. Dabei stütze ich mich auf die bereits vorhandenen Ressourcen. Energie wecken und Vertrauen schaffen sind in der Anfangsphase dieses Prozesses entscheidend.

Ausgehend von einer sorgfältigen Situationsanalyse werden geeignete Massnahmen vorgeschlagen; der Veränderungsprozess beginnt! Workshops, Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Coaching von Führungskräften und Teams sind mögliche Interventionen. Die theoretischen Hintergründe meiner Arbeit bilden Ansätze aus der systemischen Unternehmensentwicklung sowie aus der Humanistischen Psychologie.

Anwendung

Unternehmensentwicklung kommt überall dort zur Anwendung, wo sich eine Organisation in ihrem Umfeld neu positionieren will, um den langfristigen Erfolg zu sichern. Strategie, Kultur und Struktur müssen zusammenpassen, damit das Unternehmen die notwendigen Lernschritte machen kann. Je nach Situation werden die ganze Organisation oder nur einzelne Abteilungen bzw. Teams in den Veränderungsprozess mit einbezogen. Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an diesem Prozess ist entscheidend für den nachhaltigen Erfolg.

Ziele

- Schaffen von Strukturen, die den zu lösenden Aufgaben gerecht werden
- Definieren von schlanken und sinnvollen Prozessen zum Erfüllen der gestellten Anforderungen
- Unterstützen einer Kultur, die die Lernfähigkeit der Organisation fördert
- Etablieren von Führungsinstrumenten, die sich positiv auf die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden auswirken
- Verankern einer zielgerichteten Kommunikation

Nutzen

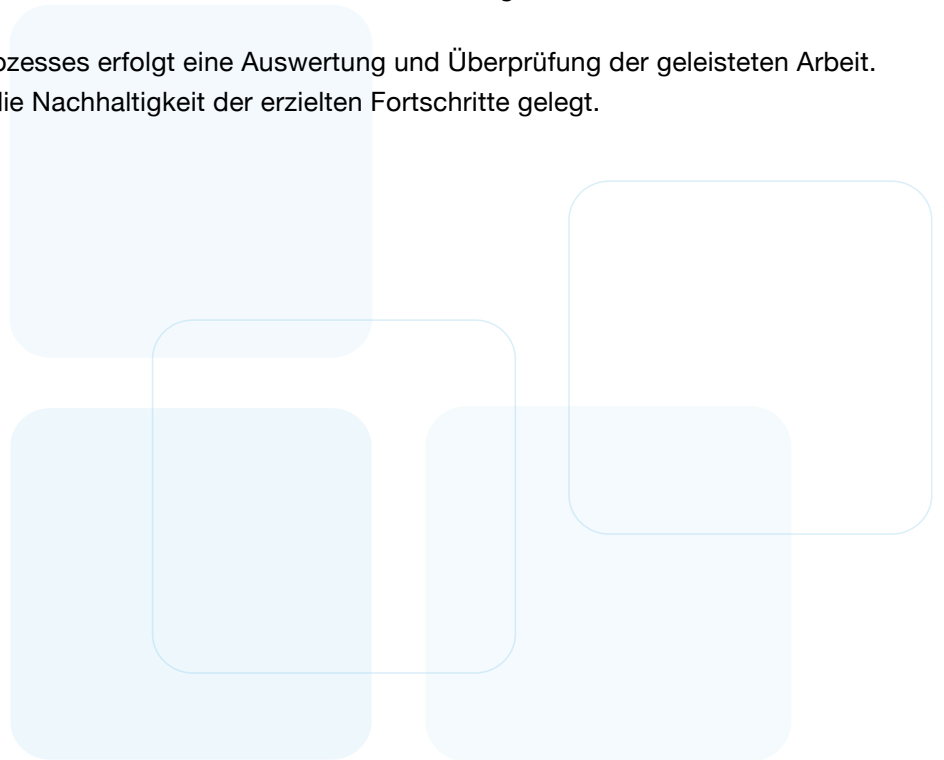
Die unvoreingenommene Aussenperspektive auf das Unternehmen erlaubt eine präzise Analyse seiner Stärken und Schwächen. Strukturen und kulturelle Eigenheiten, die den Erfolg verhindern, werden erkannt und schrittweise verändert. Die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigt und das Arbeitsklima entspannt sich; die geleistete Arbeit bekommt eine neue Qualität.

Vorgehen

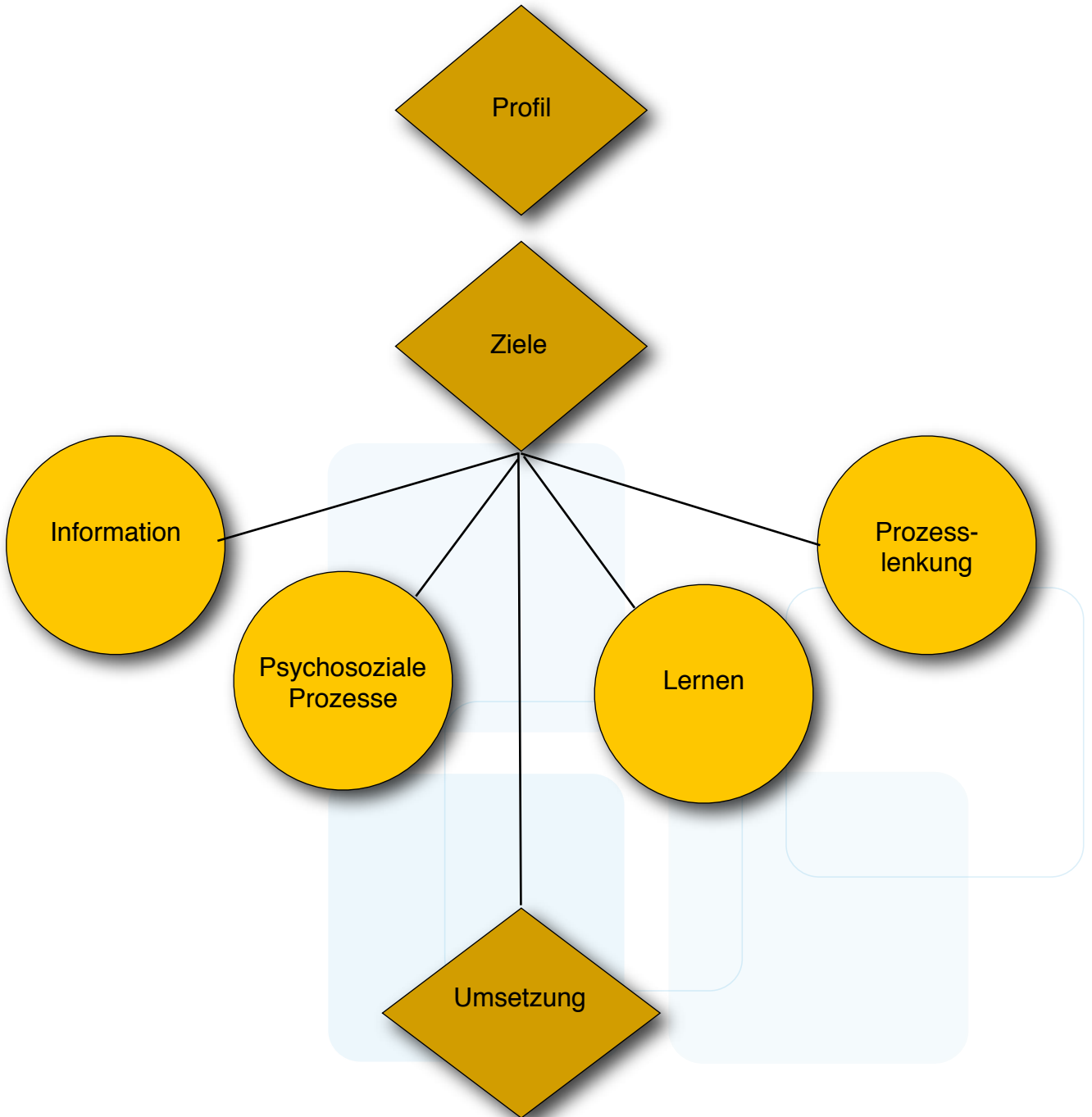
Jeder Veränderungsprozess lässt sich (nach Fritz Glas) in sieben Schritte aufteilen, wobei das konkrete Vorgehen an die jeweilige Situation des Unternehmens angepasst wird.

1. *Profil*: Erstellen eines Stärken- und Schwächen-Profiles: wie ist das Selbstbild der Organisation und welches sind die Anforderungen, die von aussen an sie gestellt werden? Was ist an der aktuellen Situation nicht befriedigend?
2. Definieren von *Zielen und Strategien*: wie sieht die Zukunftslösung aus? Die Entscheidungsträger übernehmen Verantwortung und vermitteln den Beteiligten den Sinn der angestrebten Ziele.
3. Begleiten der *psychosozialen Prozesse*: alte Rollen und Muster werden überwunden. Widerstände gegen die Veränderung werden erkannt und bearbeitet.
4. *Lernprozesse* gestalten: die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eignen sich das erforderliche Wissen und Können für die neue Situation an.
5. Gezielte *Information*: die richtigen Personen werden zum passenden Zeitpunkt mit den notwendigen Informationen versorgt.
6. *Prozesslenkung*: Planung der erforderlichen Schritte, wobei je nach Situation beschleunigt oder gebremst wird. Zur richtigen Zeit werden die notwendigen Entscheidungen getroffen und die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt.
7. *Umsetzung*: die Konzepte zum Erreichen der Ziele werden wirksam eingeführt.

Am Schluss des Veränderungsprozesses erfolgt eine Auswertung und Überprüfung der geleisteten Arbeit. Dabei wird besonderer Wert auf die Nachhaltigkeit der erzielten Fortschritte gelegt.



Prozessdarstellung Unternehmensentwicklung



Dr. Felix Helg