

# Organisationsentwicklung

## „Die einzige Konstante ist Veränderung“

-Heraklit

Kontaktieren Sie uns für eine unverbindliche Beratung oder ein kostenloses Erstgespräch  
[info@ip-international.biz](mailto:info@ip-international.biz)  
oder +49 069 2601 4059

Organisationen müssen sich verändern, um mit den wechselnden Herausforderungen Schritt zu halten. Je größer die Anpassungsfähigkeit, desto größer die langfristigen Erfolgchancen. Aus unserer Erfahrung haben wir gelernt, dass die funktionsübergreifende, aktive Einbeziehung und Vernetzung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Lern- und Wissensgemeinschaft notwendig sind, um den Widerstand gegen Veränderungen auf ein möglichst geringes Maß zu reduzieren. Wenn Ihre Mitarbeiter verstehen, wohin die Reise geht und warum, wenn ihren Vorschlägen und Argumenten Gehör geschenkt wird, dann gelingt es ihnen, eine proaktive Rolle im Veränderungsprozess einzunehmen. Dadurch wird Ihrem Bedürfnis nach Orientierung, Sicherheit und Stabilität Rechnung getragen. Auf diese Weise werden Veränderungsprozesse nicht behindert, und gleichzeitig werden sie nicht zum Selbstzweck.

Zu Ihrer Unterstützung haben wir einen partizipativen, kreativen Ansatz entwickelt, mit dessen Hilfe die Wissensträger Ihres Unternehmens gehört und gemeinsame, nachhaltige Lösungen erarbeitet werden können. Die Erstellung von externen „Expertisen“ empfehlen wir nur dann, wenn keine Vorerfahrungen seitens der Wissensträger Ihrer Organisation vorhanden sind.

Nachfolgend finden Sie eine Übersicht unserer Themen im Bereich Organisationsentwicklung und unsere diesbezüglichen Dienstleistungen. Sie bekommen maßgeschneiderte Beratung, Trainings, Seminare und Workshops oder individuelles Coaching.

Wir richten uns nach Ihrem Bedarf. Es ist uns wichtig, bereits existentes Wissen und vorhandene Fähigkeiten sichtbar zu machen und zu aktivieren. Wir knüpfen somit an vorhandene Ressourcen an und unterstützen Sie dabei, passgenaue und umsetzungsorientierte Lösungen für Ihre Problemstellung zu finden.

## Change Management

Die meisten Change-Management-Projekte scheitern – oft sogar schon in der Anfangsphase. Zum einen ist das im Widerstand begründet, den Mitarbeiter gegen die Veränderung aufbauen, und zum anderen an der mangelnden Nachhaltigkeit der Veränderungen. Denn es kommt häufig vor, dass Mitarbeiter nach einer kurzen Phase der Veränderung wieder in die alten Verhaltensmuster zurückfallen.

Dabei handelt es sich um sehr menschliche Züge, die jeder auch aus seinem eigenen privaten Umfeld kennt. Das Scheitern der Projekte liegt meistens nicht an der Technik. Es sind vielmehr die Menschen, die das größte Hindernis für erfolgreiche und nachhaltige Veränderungen darstellen.

Damit Veränderungen gelingen, ist es wichtig, dass

- Ihre Führungskräfte sowie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinter den Veränderungen stehen, das heißt, dass sie verstehen, warum diese notwendig sind, und deren Vorteile erkennen – für das Unternehmen und sich selbst

- Sie ein Team aus verschiedenen Abteilungen und mit verschiedenen Kompetenzen zusammenstellen; gemeint sind Führungskräfte und Mitarbeiter, die über das nötige Commitment verfügen, um die nachhaltige Umsetzung voranzutreiben;
- Sie eine konkrete Vision und Strategie entwickeln und dafür sorgen, dass diese im ganzen Unternehmen kommuniziert und verstanden werden;
- Erfolge, auch kleine, von Anfang an erkennbar sind; dies hilft, Hindernisse aus dem Weg zu räumen;
- die Verbesserungen in der Unternehmenskultur, sprich in deren Werten, verankert werden; Werte verändern sich nur langsam und sind somit ein wichtiges Element, denn richtig eingesetzt, sorgen sie für Nachhaltigkeit.

**Vor dem Hintergrund unserer reichhaltigen Erfahrung begleiten und unterstützen wir Sie in allen Phasen über den gesamten Veränderungsprozess hinweg.**

---

## Entwicklung von Zielen und Strategien

Welche Ziele gesteckt werden und welche Strategien sich am besten für deren Umsetzung eignen, ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Es werden daher verschiedene Aspekte in Betracht gezogen, um die Situation zu analysieren und Ziele und Strategien zu entwickeln:

- Kontext und Marktsituation
- bestehende Organisationskultur
- in der Organisation vorhandene Ressourcen, Wissen und Kompetenzen
- Ressourcen, die ergänzt beziehungsweise von außen hinzugezogen werden müssen
- die notwendigen Schlüsselpersonen, Beteiligengruppen oder Stakeholder für
- die unterschiedlichen Perspektiven und Projektphasen
- Nachhaltigkeit und Kontinuität nach der Umsetzung

**Wir unterstützen Sie durch Beratung oder Workshops, um gemeinsam mit Ihnen passgenaue Lösungen zu erarbeiten.**

---

## Optimierung von Arbeitsabläufen und Schnittstellen

Es ist nicht damit getan, alle Prozesse aufzunehmen, einheitlich und vollständig zu dokumentieren und umzusetzen. Um Arbeitsabläufe und Schnittstellen zu optimieren, ist es wichtig zu ermitteln, ob sie auch wirklich so umgesetzt werden, wie erwartet, und ob sie die gewünschten Ergebnisse bringen. Grundsätzlich gilt: je weniger Schnittstellen, desto besser. Eine Prozessanalyse anhand einer Prozesslandkarte gibt Aufschluss darüber,

- wo es hakt,
- wo Probleme bestehen,
- wo regelmäßig Verzögerungen stattfinden,
- wo es zu Unzufriedenheit bei Kunden (internen und externen) kommt.

Es ist aus unserer Sicht wichtig, dass dabei auch die betroffenen Mitarbeiter bis zu einem gewissen Grad mit einbezogen werden, damit die Prozesslandkarte auch dem entspricht, was tatsächlich gemacht wird, und nicht abgebildet wird, wie die Prozesse ursprünglich eigentlich gedacht waren. Ferner ist die Einbeziehung einer außenstehenden, nicht involvierten Person hilfreich, um so der typischen Betriebsblindheit vorzubeugen.

Eine solche Prozessoptimierung kann auch gut kontinuierlich in einem PDCA-Zyklus durchgeführt werden. Der PDCA-Zyklus, auch Deming-Rad genannt, beschreibt einen iterativen, vierphasigen Prozess für Lernen und Verbesserung. PDCA steht hierbei für Plan – Do – Check – Act, was auf Deutsch mit ‚Planen – Handeln – Überprüfen – Umsetzen‘ übersetzt werden kann. Dadurch bleiben die Abläufe bei den beteiligten Mitarbeitern präsent, und Verschwendung wird rechtzeitig erkannt und gestoppt. Wir begleiten Sie beratend mithilfe von Workshops oder durch spezifisches Training für Ihre Führungskräfte, damit diese in die Lage versetzt werden, die Workshops eigenständig und betriebsintern durchzuführen.

**Wir unterstützen Sie bei den ersten von Ihren internen Mitarbeitern durchgeführten Workshops, geben Feedback und bieten passgenaues Follow-up-Training an**

## Systematische Problemlösung mit dem PDCA-Zyklus

PDCA hat sich international als Problemlösungsinstrument bewährt. Es ist zum Standard für systematische Problemlösung geworden. Die Methode ist einfach und kann schnell von jeder Zielgruppe gelernt und angewendet werden. Sie hat sich bei unseren Kunden bei der systematischen Problemlösung als Allroundmethode bewährt – sowohl in der Produktion als auch in der Verwaltung.

Sie dient bei der Prozessoptimierung wie auch beim Qualitätsmanagement oder bei Themen der Arbeitssicherheit als hervorragendes Instrument, um Verschwendung zu stoppen, kontinuierliche Verbesserungsprozesse umzusetzen und – nicht minder wichtig – um Ihre Mitarbeiter zu proaktivem und eigenverantwortlichem Verhalten zu motivieren.

Am besten haben sich bei unseren Kunden Inhouse-Workshops bewährt, bei denen den Wissensträgern der Organisation eine aktive Rolle zukommt.

**Wir beraten Sie, erstellen maßgeschneiderte Workshop-Konzepte und begleiten Sie bei der Umsetzung.**

---

## Interne Trainer, Coaches und Multiplikatoren

Mitarbeiter fordern und fördern

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen häufig über Wissen und Fähigkeiten, die sie aus den verschiedensten Gründen nicht einbringen. Das ist ein Verlust für beide Seiten: für die Organisation und den Mitarbeiter. Aus unserer Erfahrung wissen wir, dass Menschen sich gern einbringen, wenn sie gehört und anerkannt werden.

Leistung und Anerkennung machen stolz, motivieren und stärken das Zugehörigkeitsgefühl. Darüber hinaus kommen das Wissen, das Können und die Leistung dem Einzelnen und der Organisation zugute. Wir setzen aus diesem Grund auf einen partizipativen Ansatz, bei dem Führungskräfte ihre Mitarbeiter gezielt fördern und zu eigenverantwortlichem Arbeiten und zur Kooperation anleiten.

**Wir bieten speziell auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene Trainings, Workshops und Seminare für Führungskräfte, Experten, Fachleute, Teamleiter und Multiplikatoren, die Mitarbeiter führen und/oder coachen und schulen, in den Bereichen Motivation, Grundlagen der Erwachsenenbildung, Trainings- und Coachingmethoden. Zu unseren Themen gehören Kommunikation und Konfliktmanagement, Problemlösungsmethoden, Prozessoptimierung, kontinuierliche Verbesserungsprozesse und Teamentwicklung. Ebenso enthält unser Angebot Moderations- und Präsentationstechniken. Ihr Bedarf entscheidet über die Dauer und die spezifischen Inhalte.**

---

## Teamentwicklung

Teamarbeit ist ein wesentlicher Bestandteil der Organisationsentwicklung und nimmt einen festen Platz im Kulturverständnis der meisten Unternehmen ein. Ohne Teams geht es nicht. Das menschliche Grundbedürfnis nach Zugehörigkeit bietet eine gute Ausgangsbasis, macht aber aus einer Gruppe noch kein funktionierendes und auf Dauer leistungsfähiges Team. Die Erfahrung zeigt, dass aus 2 plus 2 nur dann mehr als 4 wird, wenn eine Reihe von Regeln beachtet werden und bestimmte Kompetenzen vorhanden sind. Dazu gehören Sachkompetenz und Gestaltungskompetenz genauso wie Sozialkompetenz und die Fähigkeit, effektiv zu kommunizieren.

**Wir unterscheiden bei unserem Angebot zwischen Coaching, Seminaren und Trainings für Führungskräfte, Teamleiter und Teams und Teambuilding-Freizeitaktivitäten, die zu Ihrer Organisation passen und genau auf Ihre Bedürfnisse abgestimmt sind.**

---