

Motivation und Erfolg nach Strukturveränderungen

Durch Dialog- und Managementprozesse Strukturveränderungen in Geschäfts- und Fachbereichen zur Wirkung bringen

Nutzen für den Geschäfts- und Fachbereich: Dynamik statt „Struktur-Stagnation“

- **Führungskräfte und Mitarbeiter engagieren sich für die Ziele**
- **Dynamik und Innovation**
- **Produktive Zusammenarbeit mit anderen Bereichen**
- **Entfaltung der besten Talente**

Aufgabe

Besonders nach Veränderungen brauchen die Geschäfts- und Fachbereiche motivierte Teams. Sie brauchen Mitarbeiter, die bisherige Arbeitsweisen planmäßig weiterentwickeln oder transformieren. Sie sollen auf den Komfort bereits geübter Arbeitsweisen verzichten, sich auf neue Ziele einlassen und sichtbar ein neues Leistungsniveau erreichen. Aber nach Umstrukturierungen prägen häufig Innensicht, Defensive, Verlustgefühl, gefühlte Einflusslosigkeit, sogar Zynismus die Kultur. Bereichsleiter stehen dann oft mit der Aufgabe allein, die Kräfte ihrer Organisation wieder zu formieren. Aber die üblichen Implementierungsmechanismen sind meist mehr auf Compliance als Innovation gerichtet. Hier entstehen Erwartungen an die PE/OE.

Das Angebot der Personal- und Organisationsentwicklung

PE/OE baut den Lernprozess der Strukturveränderung auf und realisiert das Bedürfnis der Menschen nach Gestaltung, Beitrag und Erfolg für das Unternehmen. Die Arbeitsform richtet sich nach den Rollen, die dauerhaft entstehen sollen.

Die PE/OE kann ihre Angebote modular gestalten.

Angebot A: Schnelle Ergebnisse in der neuen Struktur

Ein strukturiertes Führungs- und Innovationsvorgehen schafft neue Geschäftsergebnisse.

- Die Bereichs-/Gruppenleitung setzt geschäftswirksame Anforderungen
- Teams schlagen ihrer Führung herausfordernde Ergebnis-Ziele vor
- Mit der Dynamik kleiner Gruppen finden Teams Lösungen und erreichen neue Ergebnisse
- Erfolgsorientierte Zusammenarbeit zwischen Organisationseinheiten entsteht
- Mit neuen Ergebnissen sind neue Fähigkeiten der Organisation gewachsen, die Struktur hat sich bewährt

Angebot B: Organisations-Fitness durch vertikalen Dialog

Ein Dialog zwischen Mitarbeitern und Führung vitalisiert die strategischen Energien, indem die entscheidenden Themen besprechbar werden.

- Ein internes Team befragt die Führungskräfte und Mitarbeiter: „Was sollte die Bereichsleitung jetzt tun, um die Strategie zu realisieren und die Ziele zu erreichen?“
- Die Befragungsteams setzen ein Szenario der Ideen und kommunizieren es der Bereichsleitung - alle von Mitarbeitern genannten Punkte gehen in das Szenario ein.
- Die BL gibt Feedback und informiert über Entscheidungen, fokussiert bestehende und initiiert neue Aktivitäten.

Angebot C: Organizational Change Governance mit der PE/OE

Ein Governance-Team aus Führungskräften des neu organisierten Bereichs und PE/OE steuert den Lernprozess der neuen Struktur.

- Setzen kurzfristig realisierbarer Werte, z.B. Schnelligkeit, Einfachheit,..
- Formulierung von Lernzielen für die Organisation
- Feedbackverfahren verbinden mit HR-Maßnahmen
- Festlegen von Initiativ-Feldern, für Herausforderungen und Üben von Fähigkeiten
- Vereinbaren von Tools zur Selbstbeobachtung und -diagnose

Nutzen für die PE/OE

- Erfolg mit Fokusthemen
- Sichtbare Ergebnisse mit Business Partnern
- Situationsgerechte Leistungen
- Bündeln der PE-Themen am Geschäftsfall

Die Unterstützung

Leistungen: Die Organisationscoaches von HLP-OrganisationsBerater führen das Bereichsteam durch einen Arbeitsplan, vermitteln die passenden state-of-the-art Werkzeuge und Ansätze, unterstützen Fachbereichsleitung und Teilteams in der inhaltlichen Arbeit, bringen Erfahrungsbeispiele ein und steuern Vorschläge bei.

Arbeitsweise: Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit der Leitung des Bereichs und PE/OE zur Planung der Arbeitsschritte, Zusammenarbeit mit jedem der Beteiligten, Moderation der Dialoge, Unterstützung in der organisationalen Problemlösung, teilweise fachliche Unterstützung – Coaching des Bereichs. Der Bereich gestaltet selbst, PE/OE steuert den Gesamtprozess, die Externen arbeiten zu.

Kompetenz: HLP-OrganisationsBerater haben viele Geschäfts- und Fachbereichsteams vieler Branchen und Organisationskulturen unterstützt, strategisch wirksamen Erfolge zu erzielen und die Fähigkeiten als Organisation zu steigern. HLP verstehen sich als Coaches der Organisation und verbinden Fach- und Entwicklungskompetenz in einem Vorgehen.