

1. Was versteht man unter Organisationsentwicklung?

Organisationsentwicklung bezeichnet einen strategischen, langfristigen Veränderungsprozess in einer Organisation. Ziel in der Organisationsentwicklung kann die Veränderung der Organisationskultur, die Arbeit an den Strukturen, die Optimierung von Prozessen und die Weiterentwicklung der Menschen in der Organisation sein. Organisationsentwicklung bedeutet also ganzheitliche Weiterentwicklung von Strukturen, Prozessen und der Kultur unter Einbeziehung der Menschen, die in der Organisation arbeiten.

2. Wann ist Organisationsentwicklung für Unternehmen in Leipzig sinnvoll?

Typische Situationen, in denen Organisationsentwicklung gebraucht wird, sind z.B.:

- starkes Wachstum der Organisation (z.B. Start-Ups),
- Reorganisation oder Umstrukturierung,
- Konflikte im Team oder in der Führung,
- unklare Rollen und Verantwortlichkeiten,
- der Wunsch nach Effizienzsteigerung und mehr Produktivität,
- hohe Belastung, hohe Krankenstände oder hohe Fluktuation,
- die Qualität der Arbeit gesichert werden soll,
- Wandel/Change innerhalb der Organisation bspw. Generationenwechsel und Nachfolgeplanung.

Viele Leipziger Unternehmen stehen aktuell vor Transformationsprozessen – hier schafft Organisationsentwicklung Struktur und Klarheit.

3. Wie profitieren Unternehmen in Leipzig von Organisationsentwicklung?

Unternehmen und Organisationen profitieren bei diesen Herausforderungen:

- Rollenklärung,
- tragfähige Entscheidungsstrukturen,
- Professionalisierung von Führungskräften,
- Kulturentwicklung,
- Konfliktklärung,
- Steigerung der Produktivität.

4. Welche Methoden werden in der Organisationsentwicklung eingesetzt und wie sieht der Prozess aus?

Zu Beginn führen wir eine unverbindliches Klärungsgespräch. Der Prozess beginnt mit der Auftragsklärung und Analyse-Phase. Darauf folgen Vereinbarungen zur Prozessgestaltung mit den Auftraggeber:innen, Absprachen zu Formaten und Interventionen. Typische Formate sind:

- Workshops (halbtägig/ganztägig)
- Führungskräfte- und Teamformate
- Coaching im Einzel- und Teamsetting
- Strategieklausuren

In größeren Prozessen mit mehreren Beteiligten arbeite ich mit Kolleg:innen zusammen. Im Verlauf des Prozesses gehe ich iterativ vor und verständige mich mit den Auftraggeber:innen immer wieder über Zielerreichung und notwendige Anpassungen.

5. Was bedeutet Organisationsentwicklung mit systemischem Ansatz?

Systemische Organisationsentwicklung ist eine Beratungsform für Organisationen, die den Fokus auf Lösungsorientierung und das Stärken von Ressourcen legt. In der Systemischen Organisationsentwicklung analysieren wir die konkrete Situation der Organisation und ihren Kontext. Bspw. was sind die Herausforderungen des Unternehmens, was ist die Umwelt der Organisation, welche Veränderungen sind in der Zukunft absehbar? Das bildet den Ausgangspunkt des Entwicklungsprozesses. Von dort aus beginnt die Erarbeitung von passgenauen Lösungen für Herausforderungen und Probleme mit dem Ziel, das Unternehmen an neue Situationen anzupassen und für die Zukunft widerstandsfähiger zu machen.

6. Warum ist es für Unternehmen aus Leipzig sinnvoll mit einer externen Person zusammen zu arbeiten?

Wenn wir als externe Personen in ein Unternehmen oder eine andere Organisation kommen, dann ist unsere Neutralität dort gesichert. Wir gehen unvoreingenommen und neugierig auf jede Person in der Organisation ein und stellen Fragen "Outside the box". Mit diesen Fragen bringen wir neue Ideen und Impulse in die Organisation und tragen damit zur Lösung von Problemen und Konflikten bei.

7. Wie wählen wir eine Organisationsentwicklerin aus?

Passt der Ansatz systemisch, lösungsorientiert, agil zur Organisation? Dann sollten wir uns kennen lernen, telefonisch und persönlich. In den ersten

beiden Gesprächen, schauen wir, ob die Chemie stimmt und wir in einen vertrauensvollen, produktiven Austausch kommen. Wenn beide Seiten, Organisation und Organisationsentwicklerin, sich für die Zusammenarbeit entscheiden, starten wir.