

Unternehmensentwicklung

Veränderung als Chance nutzen

Vortrag auf dem 4. Robotersymposium
der Manz Automation AG

Jürgen Berger

C2 OrganisationsBeratung
Turbinenstr. 47
70499 Stuttgart

Telefon: 07 11 / 83 99 10 0
Telefax: 07 11 / 83 99 10 10
berger@c2-beratung.de
www.c2-beratung.de

 C2 OrganisationsBeratung

Grundlegender Strukturwandel in den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen

✍ **Globalisierte Wirtschaft**

✍ **Dynamisierung des Finanzsektors**

✍ **Einfluss der Kapitalmärkte auf die Wertentwicklung der börsennotierten Unternehmen**

✍ **Veränderte Finanzierungsbedingungen für nicht börsennotierte Unternehmen (Basel II)**

✍ **Immense Innovationsschübe in den Informations- und Kommunikationstechnologien**

✍ **Schnellebigere Welt**

✍ **Plötzliche Brüche** bislang scheinbar stabiler Marktkonstellationen

✍ **Wettbewerbsdynamik** mit ständig neuen **Überraschungen**



Stärken erfolgreicher Unternehmen

✍ Hohe **Flexibilität** und kurze **Reaktionszeiten**

- Schnell auf Veränderungen von Märkten, Kunden, Technologien reagieren können

✍ Den **Wandel als dauernde Herausforderung** und kontinuierlichen Prozess betrachten – in allen Feldern des Unternehmens:

- Haltung und Verhalten der Führungskräfte und Mitarbeiter
- Führungssystem
- Ablauforganisation (Prozesse) und Aufbauorganisation
- Technologien und Produkte

✍ Konsequentes und permanentes Identifizieren und Lösen der Probleme im Hinblick auf **Effektivität** (die richtigen Dinge tun) und **Effizienz** (die Dinge richtig tun)



Was ist Entwicklung?

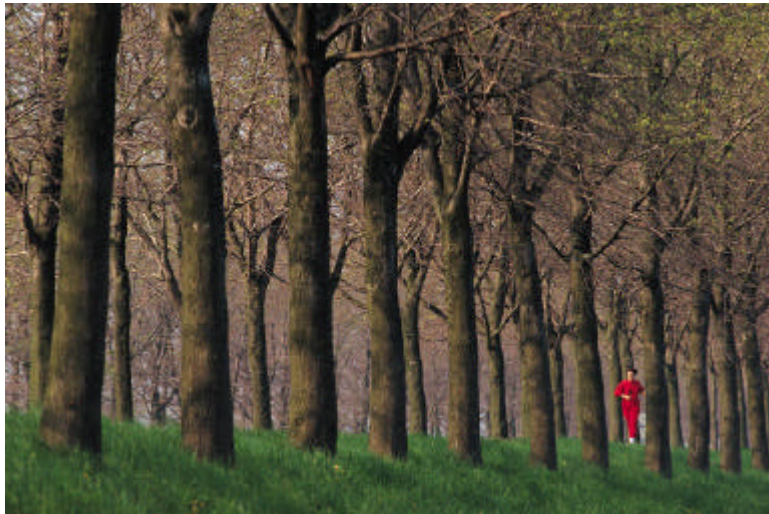


Woran erkennen Sie, dass sich

- eine Person**
- ein Team**
- ein Unternehmen**

entwickelt bzw. entwickelt hat?

Merkmale von Entwicklung



Entwicklung ...

- ✍ ist dynamisch und zukunftsbezogen
- ✍ ist auf etwas Positives gerichtet
- ✍ benötigt Zeit
- ✍ ist nicht umkehrbar
- ✍ bedeutet wesentliche Veränderung
- ✍ bedeutet aber auch „Erhaltung der Identität“

Was ist Team- / Organisationsentwicklung?



ein

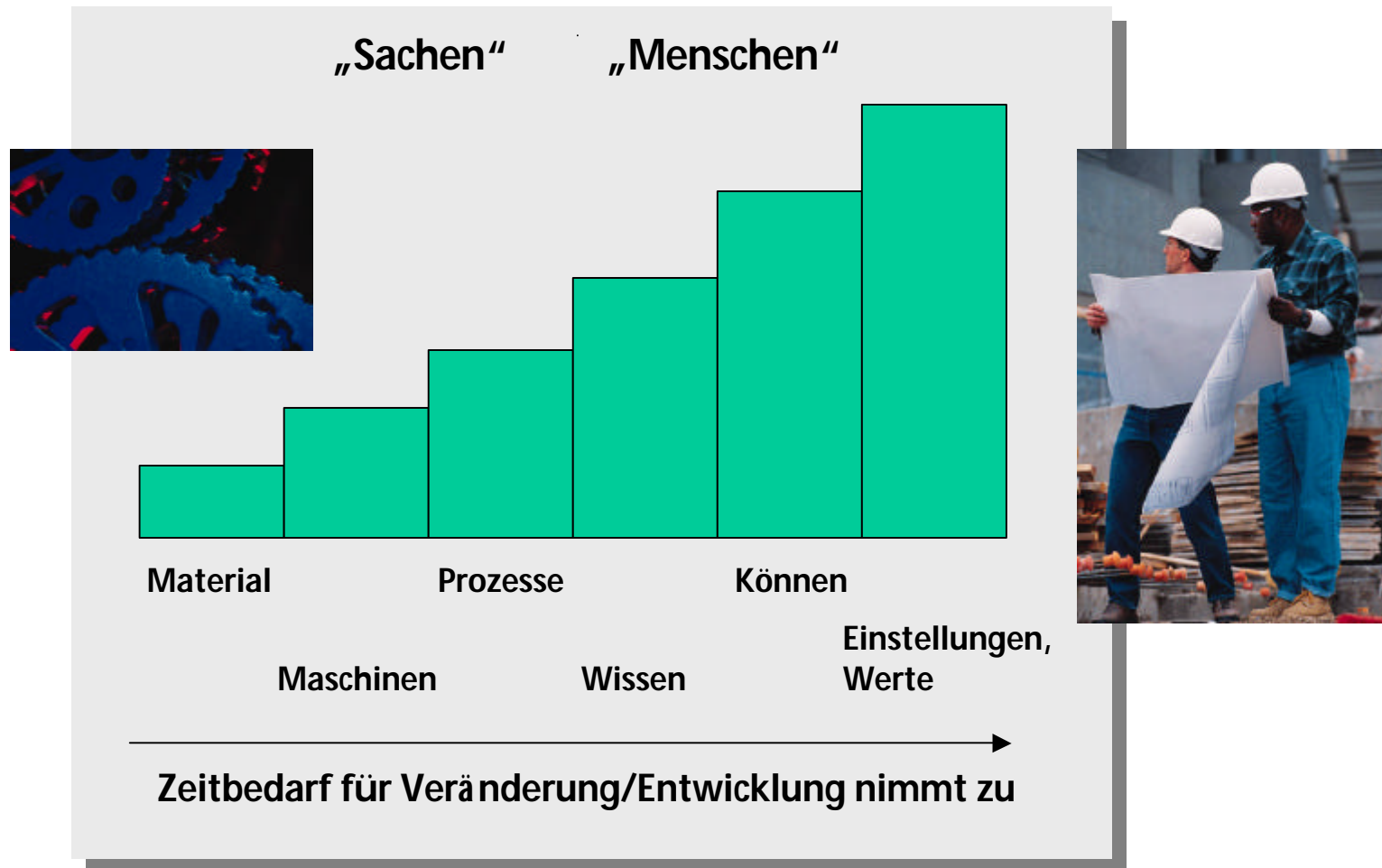
**geplantes
proaktives
umfassendes
Vorgehen**

zur Veränderung
der **Unternehmenskultur**,
der **Organisation** und
des **Verhaltens** ihrer Mitglieder

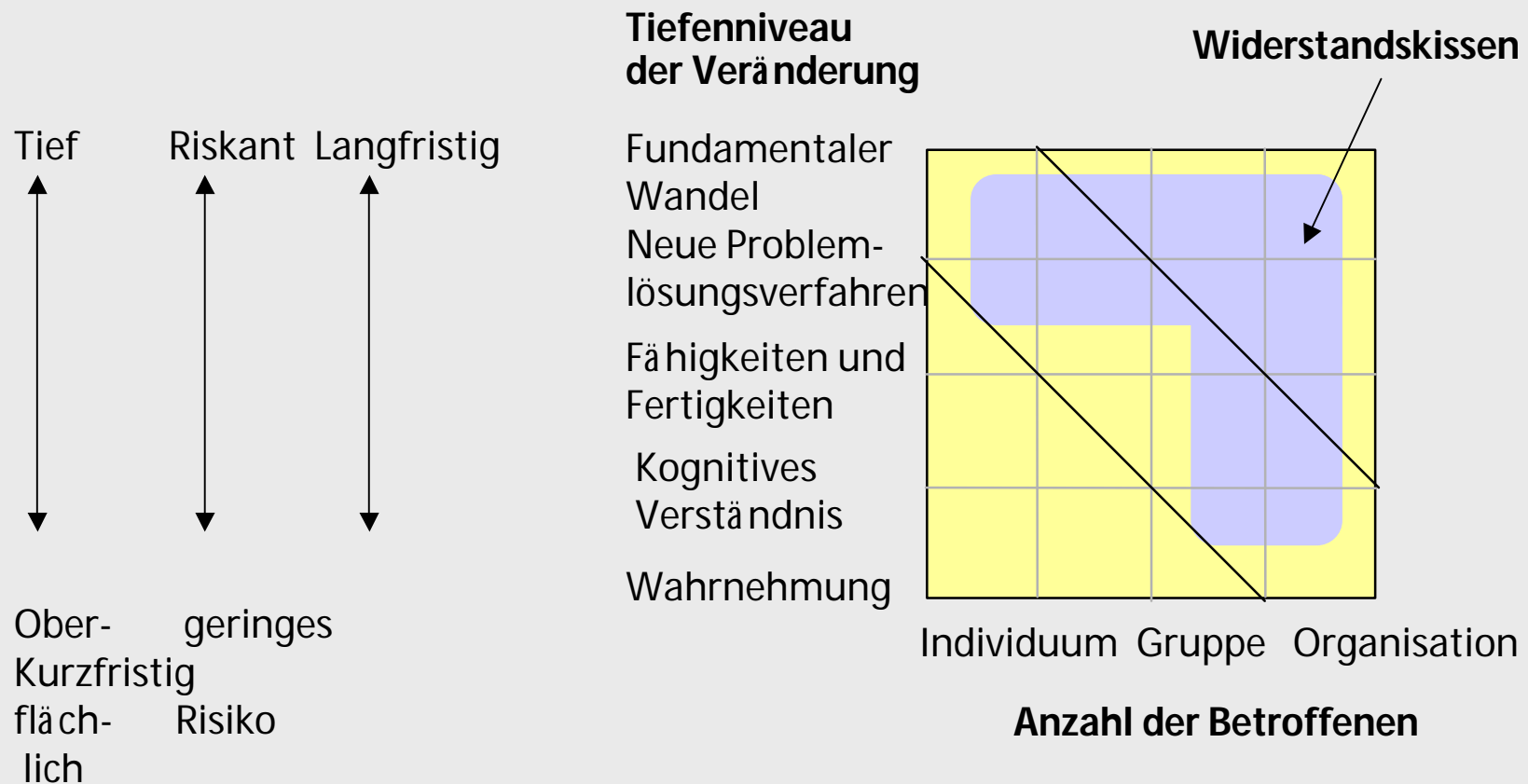
Ziele der Team- / Organisationsentwicklung

- ✍ Erhöhung der **Leistungsfähigkeit** und **Flexibilität** des Unternehmens
- ✍ Verbesserung des **Problemlöseverhaltens** und der **Innovationsfähigkeit**
- ✍ Verbesserte **Anpassungsfähigkeit**, um auf interne und externe Einflüsse zu antworten und den notwendigen Wandel aktiv zu gestalten
- ✍ **Befähigung** der Mitarbeiter, Veränderungsnotwendigkeiten **selbst** zu erkennen, gemeinsam konstruktive Lösungen zu erarbeiten und Veränderungen zu steuern

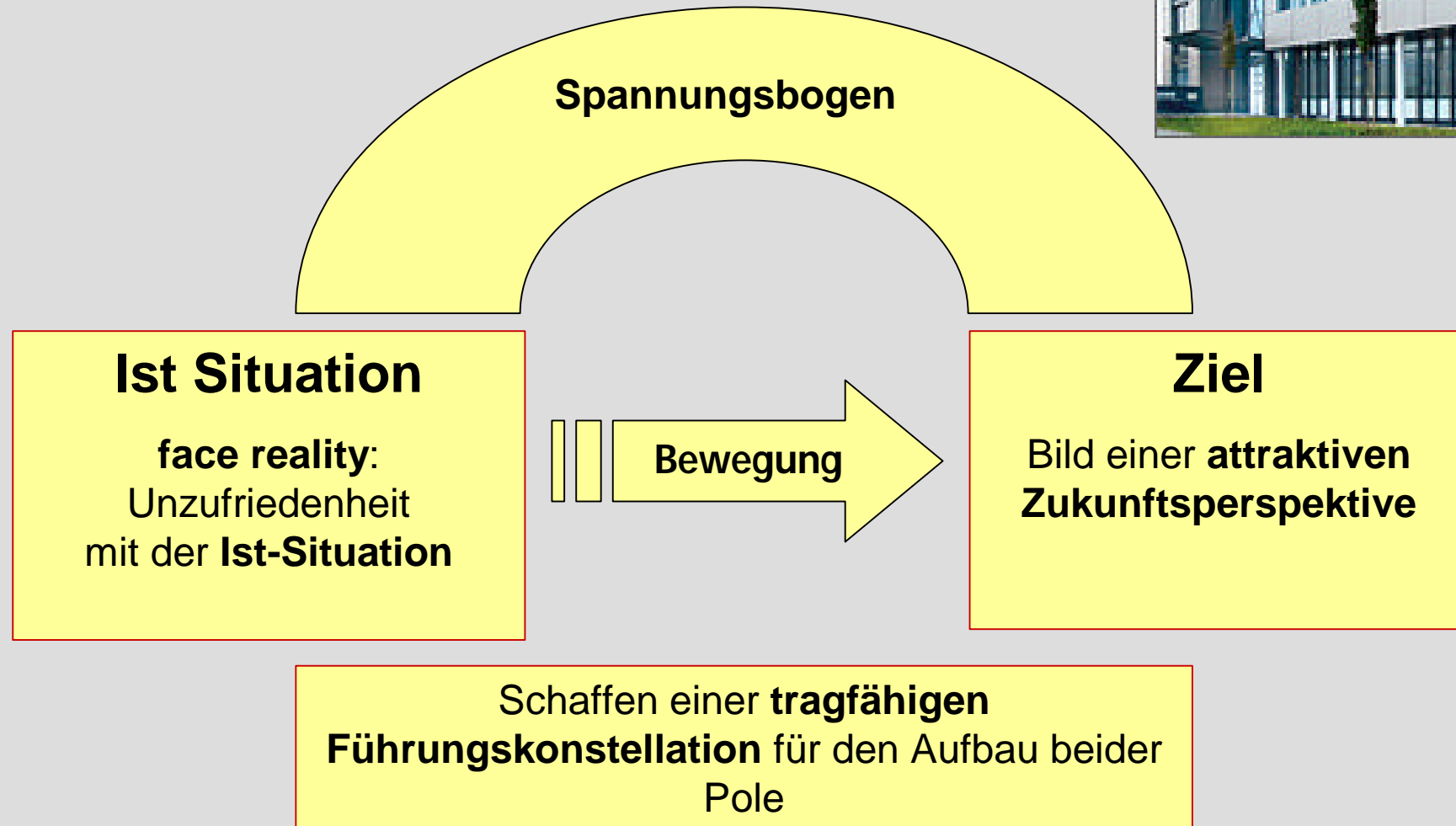
Unterschiedliche „Eigenzeiten“ der Veränderung/Entwicklung



Widerstandskissen bei Veränderungsvorhaben



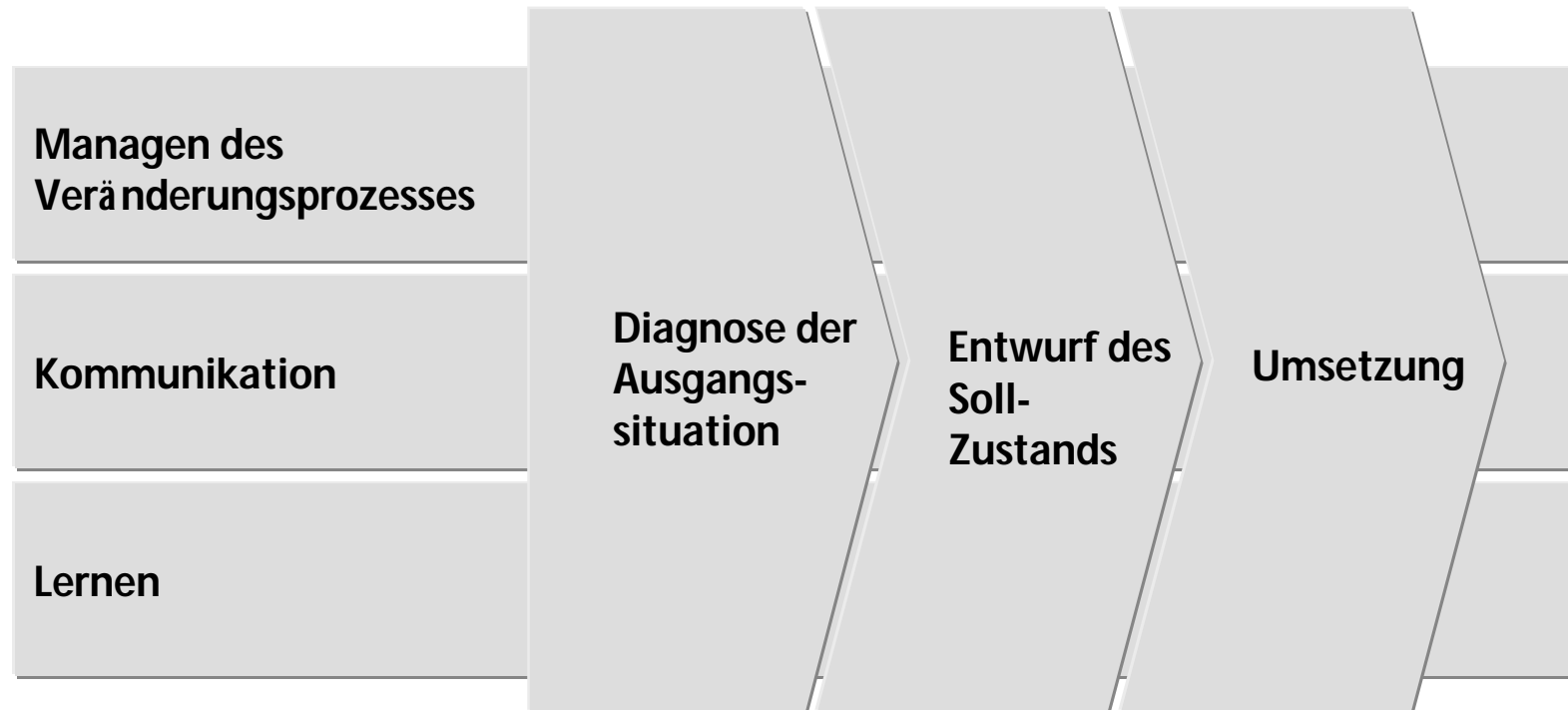
Wie Veränderungsenergie entsteht ...



Kritische Variable eines Veränderungsprozesses

Gestaltungs- und Veränderungswille der Geschäftsleitung	hoch	großer Wirkungsgrad erwartbar	hohe Reibungsverluste
	gering	begrenzte Veränderungsgröße	Scheitern ist vorprogrammiert
		hoch	gering
		Unterstützung und Kooperationsbereitschaft der nächsten Ebene	

Gestaltungsfelder eines Veränderungsprozesses



Quick-Check für Veränderungsvorhaben in 7 Schritten

1. Ziel/Vision

- wo wollen wir hin?

2. Problem/Herausforderung

- Face Reality: Warum ist die Veränderung überhaupt wichtig?

3. Begründung/Sinn der Veränderung

- Passen das Ziel und die Herausforderung zusammen?
- Ist das Motiv Schmerz, Vorbeugung oder Lust?

4. Identifikation des Aufwandes

- Was sind die Aufwand-/Nutzenverhältnisse

5. Konfrontation

- wer muss einbezogen werden?

6. Verpflichtung

- wer muss sich engagieren?

7. Aktionsplan

- was sind die nächsten Schritte?





***Den Willigen führt das Schicksal –
den Widerstrebenden schleppt es mit.***

Seneca

... vielen Dank!