

Chancen erkennen....

Entwicklung in Unternehmen hat es in Zeiten zunehmender Komplexität und Veränderungsdynamik im wesentlichen mit drei Hauptfeldern von Arbeit, deren Bedingungen und Auswirkungen zu tun:

1. mit den organisatorischen Bedingungen von Arbeit: der Unternehmensgliederung, den Arbeitsabläufen (Prozessen), und den Führungsstrukturen.

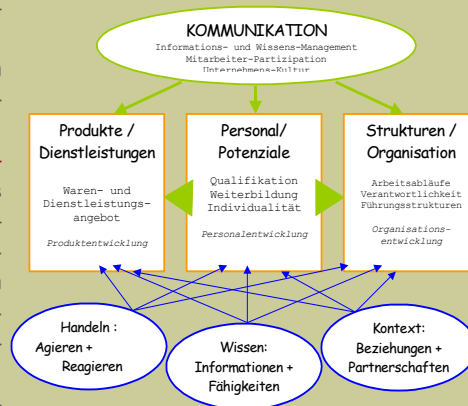
2. mit den personalen Voraussetzungen: Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter. Hier spielen Fähigkeiten, Motivation und Persönlichkeit die wesentliche Rolle.

3. mit dem nicht zu vergessenden Bereich der Produkte (Ergebnisse), dem eigentlichen Kern der Qualitätsfrage: Welche Waren und Dienstleistungen bietet das Unternehmen an? Wie stehen diese im marktwirtschaftlichen Umfeld? Welche Qualitätsmaßstäbe und Anforderungen sind damit verbunden?

Organisationsentwicklung muss auf diesen Feldern gleichermaßen wirksam sein können um Nachhaltigkeit zu gewährleisten; und sie muss auf diesen Gebieten jeweils unterschiedliche, den Erfordernissen angepasste Methoden bereitstellen.

Hinzu kommt (als eine Art Klammer und Vorbedingung, als **4. Aufgabenfeld**) der Bereich der kommunikativen Bedingungen. Dabei geht es um die Frage, in welche sozialen Begleitprozesse Arbeit eingebettet ist, wie Wissen und Informationen transportiert werden, welche Unternehmenskultur und welche Partizipationsmöglichkeiten für Mitarbeiter vorliegen.

Organisationsentwicklung sollte daher eine die Hauptaufgaben verbindende integrale Konzeption als Basis beinhalten, auf der **Kommunikationsentwicklung**, die Grundlage jeder Veränderung in den Teilbereichen, stattfinden kann.



Gemeinsam entwickeln wir für Ihr Unternehmen passgenaue Lösungen für die steigenden Anforderungen an Effizienz, Produktivität und Qualität.

Unternehmen entwickeln

durch Methodenkompetenz
Arbeit optimieren,
Ressourcen nutzen,
Energien freisetzen,
Zukunft konstruktiv
gestalten.

unser beratungskonzept ...

Organisationsentwicklung ist ein Prozess mit vielen Variablen. Maßnahmen an einem Punkt lösen Veränderungen an anderer Stelle aus, auch ungeplant!

Komplexität zu reduzieren erfordert Methodenkompetenz aus einer Hand. Ziel ist es, aus jeder Position die Übersicht zu behalten.

Wir arbeiten auf den Ebenen Kultur und Struktur, wir beachten das Soziale und die Performance.

Unser Beratungsansatz baut auf:

- Sinn und Vision
- Offenheit und Transparenz
- Verantwortung und Vertrauen
- Struktur und Effektivität.

Wir arbeiten mit einem integralen Konzept aus Prozessoptimierung, Qualitätsmanagement und Personalförderung und verbinden diese Elemente zu einem nachhaltig wirksamen Prozess der Zukunftsentwicklung.

Prozesse analysieren und optimieren

Vor jeder Entscheidung über Veränderung ist es notwendig, Ursachen für Probleme zu kennen, Zusammenhänge zu verstehen und Folgen abzuschätzen. Erst dann werden Maßnahmen auch langfristig zum Erfolg führen. Wir bauen erfolgreiches Changemanagement auf präzise Prozessanalyse und -darstellung (flow charts) und systematische Evaluationen auf .

Leitbild- und Konzeptentwicklung, Qualitätsziele und Handlungsvereinbarungen beschreiben den Idealzustand. In Qualitätszirkeln werden aus einer Ist-Analyse und Bewertung konkrete Veränderungsschritte vereinbart, geplant, umgesetzt und deren Verwirklichung und Wirksamkeit überprüft.

Personal fördern

Konzepten zur Personalentwicklung (PE) kommt als Instrument der Zukunftsgestaltung von Unternehmen und Organisationen eine immer größere Rolle neben den ökonomischen und technischen Planungen zu. Die Summe der Fähigkeiten der Mitarbeiter ist ein entscheidender Anteil des Betriebskapitals, eine der wichtigsten Ressourcen.



Motivation durch Mitarbeiterförderung

Dieses Kapital zu mehren verlangt auch in Mitarbeiter und deren Fähigkeiten zu investieren. Besonders bedeutsam für Qualitätsverbesserungen und erfolgreiche

Entwicklungsvorhaben in Unternehmen ist die sachgemäße Einbindung von Mitarbeitern in Veränderungsplanung, Entscheidungsfindung und Prozessablauf.

Wir coachen Führungskräfte, und konzipieren Weiterbildungs- und Trainingsmaßnahmen für Ihre Mitarbeiter.

Verantwortung gestalten....

Verantwortung haben heißt Menschen führen, Visionen und Ziele haben, Orientierung geben.

Unternehmensleitungen sehen sich in dieser Zeit der rasanten Umwälzungen großen Herausforderungen gegenüber. Sie müssen die Balance zwischen Bewahren und Verändern finden.

Wir beraten Sie ziel- und lösungsorientiert in einem vertrauensvollen Rahmen hinsichtlich des Umgangs mit Menschen und Aufgaben und hinsichtlich des Umgangs mit sich selbst.



“alle Veränderung geht durch das Nadelöhr der Kommunikation“

Der Entwicklung effektiver Kommunikationsformen kommt heute im Arbeitsalltag die allergrößte Bedeutung zu; ob es um Besprechungen, die Einführung einer neuen Technik oder die Neuausrichtung einer Abteilung geht, immer kommt es entscheidend auf die Qualität der kommunikativen Prozesse an.

Konstruktive Kommunikation kann man lernen! Wir schulen und begleiten Ihre Mitarbeiter mit erprobten Methoden: z.B. in Kollegialer Beratung, in Moderation und Präsentation, Zielvereinbarung, Feedback, ...

Ihr Ansprechpartner:

Gerhard Reisig

- Innovations- und Organisationsberater
- Trainer und Coach
- DGQ-Qualitätsbeauftragter und Interner Auditor
- Diplom-Kunsttherapeut FH



Als Qualitätsbeauftragter und Interner Auditor bin ich dem Verhaltenskodex der Deutschen Gesellschaft für Qualität (DGQ) verpflichtet:

- Respekt vor den Leistungen des Kunden
- Kompetenz und Unabhängigkeit der Beratung
- Verschwiegenheit gegenüber Dritten
- Loyalität gegenüber Kunden und deren Interessen
- Transparenz und Effektivität der Dienstleistungen