

Organisationsaufstellungen
DIE Chance, komplexe Arbeitswelten besser zu gestalten

Eine Frage der Position

Kolumne von & mit
Christine Riemer-Mathies

Klarheit für anstehende Veränderungsprozesse

In der Regel geht es bei der Organisationsaufstellung um das Verhältnis zwischen Unternehmen, Mitarbeiter, Kunden und Produkt. Wobei es immer wieder sinnvoll ist, bestimmte Bereiche wie Projekte, Projektteams, Aufträge und Prozesse auf den Prüfstand zu stellen. Vor allem, wenn es darum geht, Diskrepanzen aufzuspüren. Durch eine Organisationsaufstellung können dann detaillierte Anleitungen für sinnvolle strategische Maßnahmen festgelegt und umgesetzt werden. Durch die bildliche Darstellung wird die Lösungsfindung vereinfacht und das weitere Vorgehen kann besser und zielgerichteter geplant werden.

Natürlich kann es sich auch um Themen handeln, die die gesamte Organisation in einem Unternehmen betreffen. Zum Beispiel Fusionen, Kündigungen in großem Stil, Änderungen von Hierarchieebenen, Produkteinführungen oder Verlagerung der Produktionsstätten. Hier ist es sinnvoll bereits im Vorfeld konkrete Handlungsschritte zu erarbeiten. Diese Ereignisse können das gesamte Unternehmen destabilisieren und können große Auswirkungen auf die Motivation der Mitarbeiter und den Umsatz bzw. Gewinn haben. Ebenso kann die Organisationsaufstellung zu Verbesserungen im zwischenmenschlichen Bereich eingesetzt werden. Zum Beispiel können Konflikte in Abteilungen angesehen und gelöst werden oder die Methode kann für Teambuildingmaßnahmen als Instrument der Personalentwicklung genutzt werden.

Praxis-Beispiel für eine Organisationsaufstellung:

Ausgangslage: Eine Firma für Kosmetikprodukte hatte massive Umsatzeinbußen und stand kurz davor, die Firma zu veräußern.

Hintergrund: Das Ehepaar, das die gemeinsame Geschäftsführung inne hat, hat sich vor einiger Zeit partnerschaftlich getrennt. Die Frau hat wieder einen neuen Partner mit dem sie in einer anderen Stadt lebt. Dadurch wurden die beiden Bereiche Produktion und Vertrieb standortmäßig getrennt. Die Aufteilung der Bereiche war wie folgt: Der Mann leitete die Produktion, die Frau den Vertrieb.

Diskrepanzen, die erst durch die Organisationsaufstellung ersichtlich wurden:

Aufgrund der Entfernungen der unterschiedliche Standorte sowie getrennten Bereiche, kam es immer wieder zu Mißverständnissen und Spannungen zwischen beiden Geschäftsinhabern. Dies war auch begründet durch die persönlichen Kränkungen der partnerschaftlichen Trennung, die noch nicht aufgearbeitet worden waren. Dadurch gab es wenig Absprachen und es gab weitgehendst keine gemeinsame Umsetzung der Führung des Unternehmens.

Die Lösung: Eine Mediatorin wurde eingesetzt, um die persönlichen Unstimmigkeiten und Verletzungen aufzulösen. Es wurden klare Regeln für die Geschäftsab-

läufe definiert, so dass die gemeinsame Kommunikation verbessert wurde. Gemeinsame Unternehmensziele wurden definiert.

Das Resultat: Die Kommunikation hat sich verbessert. Gegenseitige Wertschätzung und Respekt für den anderen sind vorhanden. Die definierten Vorgaben wurden von beiden Geschäftspartnern eingehalten und das persönliche Verhältnis hat sich entspannt. Das Unternehmen ist wieder auf dem Weg, schwarze Zahlen zu schreiben.



Christine Riemer-Mathies bringt Erfahrungen in der Methode der Organisationsaufstellung sowie gute Kenntnisse in der Organisationsentwicklung in Unternehmen mit. Dadurch kann sie die Zusammenhänge gut erkennen und zielgerichtet Lösungen anbieten.

Weitere Informationen zur Organisationsaufstellung finden Sie auf www.trainpers.de

