



Unser Selbstverständnis für

Organisations-Entwicklung

Neuer Geist für erfolgreiches Wirtschaften 5.0

Eine Organisation ist ein lebender Organismus, der dadurch lebt, dass darin lebendige Organismen (Menschen) zusammenarbeiten, um einen gemeinsamen Unternehmens-Sinn, -Zweck, -Auftrag zu erfüllen, mit dem ein wirtschaftlicher Erfolg erzielt wird. Wenn dafür Menschen durch Einsatz ihrer wahren Talente verbesserte Arbeitsleistungen erbringen, ist eine Kosten-Optimierung sowie die Ertragssteigerung eine logische Folge.

Erweiterung des Bewusstseins der handelnden Personen, Veränderung überholter Einstellungen und Überzeugungen, Anpassung des Verhaltens, Vermeidung von komplizierten Prozessen und Strukturen und die Steigerung der Kompetenzen sind die relevanten Parameter.

Unser Fokus ist daher: **klarer** *Imagination* – **ideenreicher** *Inspiration* – **klüger** *Intuition*.

Somit ist Organisations-Entwicklung eine ständige agile Anpassung an sich verändernde Rahmenbedingungen, um die Weiterentwicklung der Organisation dauerhaft zu sichern. Der menschliche Organismus liefert für diesen Prozess ein perfektes Vorbild eines sich ständig selbst-regulierenden und selbst-regenerierenden Systems, das auf jede Veränderung unter Berücksichtigung eines fehlerfreien, effektiven und effizienten Ressourcen-Einsatzes agil reagiert, agiert und organisiert.

Wir begleiten Organisationen dabei, genau dies auf die Organisation zu übertragen und vermitteln dafür ein neues Verständnis – „einen neuen Geist für erfolgreiches Wirtschaften 5.0“, um die Organisation konsequent darauf auszurichten. Change-Projekte scheitern in den meisten Fällen nämlich nicht an fehlender Kompetenz, sondern an den Unzulänglichkeiten der handelnden Personen, egoistischen Verhaltensweisen, Beharrungsvermögen sowie Ängsten, etwas dabei zu verlieren.

Wesentliche Elemente unserer Kompetenz-Vermittlung sind Themen wie: Organisation der lebende Organismus, Führung heißt Verantwortung, authentische Führungs-Kultur, Kommunikation nach dem SVH-Prinzip (Sinnhaftigkeit, Verstehbarkeit, Handhabbarkeit), Entwicklung einer starken Vertrauens-Kultur, Glaubenssatz-Arbeit als Erfolgsfaktor, Dreigliedrigkeit in der Personal-Arbeit, Agilität in der Kooperation, Souveränität in der Projekt-Kultur, Change-Prozesse ohne EGO erfolgreich gestalten, Erfolgskiller-Identifikation, Konflikt-Management, strategische Erfolgs-Allianzen richtig nutzen.