

Modernes Arbeiten **einfach** einführen



Moderne
Organisationsentwicklung
für Ihr Unternehmen



Herausgegeben von advitago Business Consulting – ein
Dienstleistungsservice der eid Holding und Beratungsgesellschaft UG
(haftungsbeschränkt).

Geschäftsführer: Patric Eid
Am Steeg 4
65239 Hochheim am Main
www.advitago.com



Patric Eid

Organisationsberater & Geschäftsführer

- Diplom-Informatiker (FH), Trainer, Buchautor und Coach
- Seit 2003 in der Prozess- und Organisationsberatung tätig
- Gründer und ehem. Geschäftsführer einer Softwarefirma im Bereich Logistik-Automation
- Visitenkarte auf **LinkedIn**
(<https://www.linkedin.com/in/patric-eid/>)



Moderne Organisationsentwicklung

„Wenn Abteilungen nicht zusammenarbeiten, Mitarbeiter keine Verantwortung übernehmen und Projekte nicht strukturiert sind, werden Projekte nie erfolgreich sein und Umsätze stagnieren.“

Vielleicht kennen Sie das:

- Sie erteilen einen klaren Auftrag und es wird **nur die Hälfte umgesetzt**. Jetzt müssen Sie wieder selbst die Liste abtelefonieren, nach den gesetzten Berechtigungen gucken oder das Hotelzimmer buchen.
- Ihre Mitarbeiter übernehmen **keine Verantwortung**, die **Motivation ist niedrig** und die **Fluktuation** dafür **hoch**.
- **Jede** Abteilung/jedes Team **arbeitet für sich**. Es findet **keine Kooperation** und Einnorden auf die Unternehmensvision statt.
- Die **Vision besteht nur aus großartigen Vorhaben** und tollen Wörtern – doch sie wird weder in der Unternehmensführung, noch bei den Mitarbeitern wirklich gelebt.
- **Wissen wird nicht** an neue Mitarbeiter **übergeben** – aus Angst vor Machtverlust, Egoismus oder weil das richtige Medium zum Wissenstransfer nicht bereitsteht.



Laut einer Studie der **Boston Consulting Group** sehen 78% der Manager ihr Unternehmen auf einem guten Weg. Diesen Eindruck teilen allerdings nur 57% der Mitarbeiter.

76% der **Mitarbeiter möchten** in Transformationsprozessen mit **eingebunden werden**. Doch bei lediglich 65% ist das auch der Fall.



Die Studie wurde in mehreren Ländern durchgeführt, doch gerade die deutschen Arbeitnehmer sehen den aktuellen Prozess in ihren Unternehmen allerdings sehr pessimistisch.

Insbesondere im Hinblick auf die Unterstützung im Transformationsprozess.

➔ Mitarbeiter wollen **zumindest** regelmäßig informiert werden!

Beim Konzept der Organisationsentwicklung geht es um die Berücksichtigung von sozialen Aspekten bei einem geplanten systemischen Wandel innerhalb einer Organisation.

Optimierung von Arbeitsabläufen und Prozessen	Digitalisierung von Prozessen	Etablierung einer neuen Mitarbeiterführung
Schaffen von Transparenz , Flexibilität und Eigenverantwortung	Verbesserung der Mitarbeitermotivation	Neu-Ausrichtung aufgrund neuer technischer Voraussetzungen
Einführung neuer IT-Systeme	Zusammenschluss von Firmen	Einführung neuer Projektmanagement-Methoden

Gründe einer modernen Organisationsentwicklung

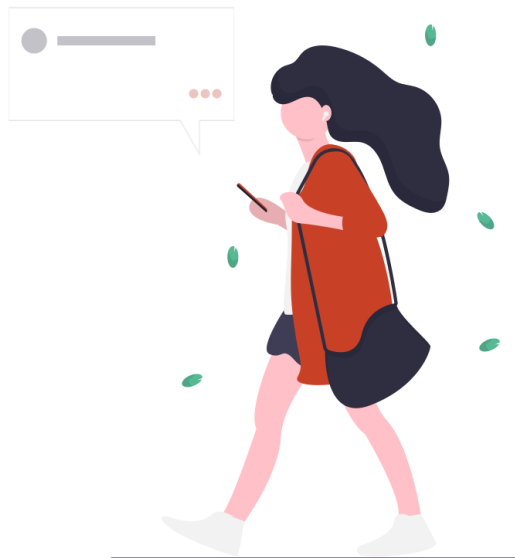
Modernes Arbeiten

Modernes Arbeiten benötigt eine **moderne Mitarbeiterführung**. Dazu ist eine hohe Mitarbeiterverantwortung durch **Selbstorganisation** und eine **vertrauensvolle Zusammenarbeit** notwendig.

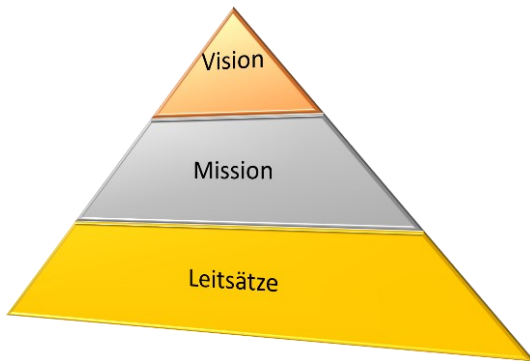
Modernes Arbeiten wird **digital unterstützt**. Fast keine Branche kommt mehr komplett ohne PC/Notebook, Smartphone oder Tablet aus. Auch wenn es nur das Kassensystem, die Buchhaltung oder das Schreiben von Rechnungen ist.

Modernes Arbeiten zeichnet sich durch **einfache** und **strukturierte Prozesse** aus. Nicht immer, doch sehr häufig sind flache Hierarchien anzutreffen.

Es ist sehr stark von den Mitarbeitern, dem Unternehmen und der Branche abhängig. Doch **modernes** Arbeiten kann auch bedeuten, dass Mitarbeiter jederzeit von überall arbeiten können. Sowie virtuelles Arbeiten in virtuellen und verteilten Büros.



Moderne Zieldefinition

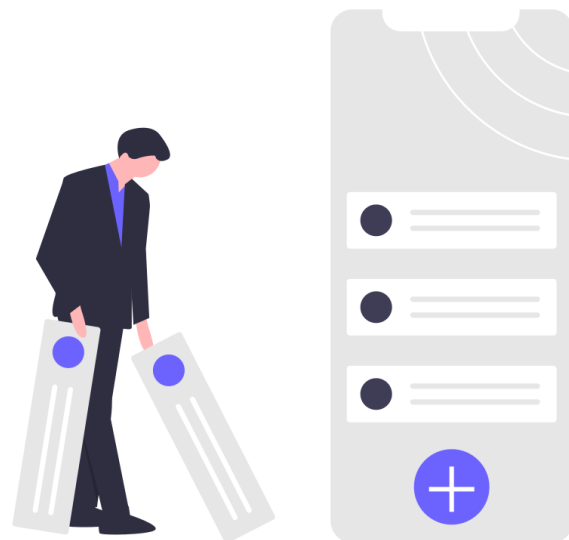


Eine gute **Vision ist wichtig**. Sie gibt den Sinn des Wegs vor und Menschen in der **modernen** Welt suchen nach einem Sinn in ihrem Handeln. Aus der Vision ergeben sich die Mission und die Leitsätze.

Die Unternehmensvision muss **inspirierend, motivierend** und **fordernd** sein. Sie sollte die Mitarbeiter dazu einladen, ihrer **Kreativität freien Lauf zu lassen** und die **Vision umsetzen zu wollen**.

Die strategische Ausrichtung eines Unternehmens erfolgt mit Hilfe von Management-Systemen zur **zielgerichteten** und **modernen Mitarbeiterführung**.

Dadurch wird ein **leichteres planen** ermöglicht. Die Vision ist verständlich und der Weg dorthin ist klar. Sie **ermöglichen** fachübergreifende **Zusammenarbeit**, die zuvor in dem Maße noch nicht stattgefunden hat.



Auf allen Ebenen des Unternehmens wird der **Fokus** auf die wichtigsten Maßnahmen gesetzt.

Fallstudien

In den letzten Jahren haben wir eine Vielzahl an Kunden aus unterschiedlichen Branchen beraten. Nachfolgend erhalten Sie einen Einblick in unsere Arbeit.

„Wir unterstützen dort, wo wir gebraucht werden.“

Fallstudie 1 – von einer schwammigen Vision zu gemeinsamen Zielen

In einem Kundenprojekt eines Automobilzulieferers mit 250 Projektmitarbeitern gab es als advitago Business Consulting in das Projekt eingestiegen ist eine Vision, die 5 Jahre in der Zukunft lag. Allerdings gab es keine klare Richtung, die Teams arbeiteten nicht zusammen an einem gemeinsamen Ziel und das Vorhaben stand auf wackeligen Beinen. Wir haben u.a. OKRs eingeführt und die Arbeitsprozesse optimiert, so dass eine zielbasierte Quartalsplanung stattfinden konnte. Zudem haben wir 1:1 Coachings und On-the-job-Trainings mit Product Ownern und Scrum Mastern durchgeführt.

Die Umfragewerte zum Stand des Projekts konnten dadurch massiv verbessert werden. Es herrschte endlich Transparenz, eine gemeinsame Richtung und Planungen liefen fortan über alle 35 Teams hinweg im Einklang.

Fallstudie 2 – Von konkurrierenden Abteilungen zur gemeinsamen Roadmap

Bei einem Unternehmen aus der Wertpapierbranche haben wir Abteilungen vorgefunden, die für sich sehr gute Arbeit leisteten. Doch leider konkurrierten Sie miteinander, anstatt die Produkte gemeinsam voranzubringen. Gerade die Abteilungen Entwicklung, Operations, Marketing und Support zogen nicht an einem Strang und so wurde dem Kunden von Marketing etwas versprochen, was Support revidierte, die Entwicklung nie zu hören bekam und Operations einen Deployment-Plan aufsetzen sollte. Wir halfen dabei eine gemeinsame Roadmap aufzubauen, für Transparenz im Unternehmen zu sorgen und eine gelebte Vision zu etablieren. Dabei setzen wir u.a. auf DevOps-Teams, **einem** verantwortlichen Produktmanager und gemeinsame Planungsrunden.

Fallstudie 3 – Unterstützung bei der Digitalisierung

Wir haben eine Bank beraten, in der die Prozesse in einer Abteilung optimiert und digitalisiert werden sollten. Die noch sehr papierlastigen Prozesse sollten dabei auf einen neuen technischen Stand gehoben werden, ohne das Tagesgeschäft zu beeinflussen oder gar zu behindern. In diesem Projekt haben wir die Aufnahme und Analyse der Anforderungen und Prozesse durchgeführt. Dazu führten wir Feldbeobachtungen und Interviews durch und leiteten Workshops. Zudem unterstützen wir das Unternehmen bei der Wahl eines geeigneten Anbieters für die technische Lösung und begleiteten den Einführungsprozess. Bei dem Projekt handelte es sich um ein Gesamtengagement über 18 Monate.

Fallstudie 4 – Coaching bei der Etablierung moderner Mitarbeiterführung

In einem Lager eines Logistikers sollte ein neues Führungsmodell eingeführt werden. Das dort vorherrschende Command+Control sollte durch eine **moderne** Mitarbeiterführung abgelöst werden, bei der sich die Mitarbeiter stärker mit dem Unternehmen identifizieren können und die Motivation gesteigert wird. Wir führten dazu zum einen 1:1 Coachings mit dem Führungspersonal durch und zum anderen Interviews und Workshops mit den Mitarbeitern. Es ist manchmal erstaunlich, wie „einfach“ sich Pick- und Pack-Zeiten durch eine wertschätzende Haltung gegenüber den Mitarbeitern reduzieren lassen...! Selbstorganisation ist nicht immer die richtige Lösung. Das wäre auch in diesem Fall nicht richtig gewesen. Doch mit Hilfe von klaren Prozessen, Regeln und Checklisten für die Mitarbeiter, konnte sich das Führungspersonal aus den Tagesabläufen weitestgehend heraushalten und „die Mitarbeiter machen lassen“. Sie konnten sich fortan noch mehr um die Kunden und das Optimieren der Prozesse kümmern.

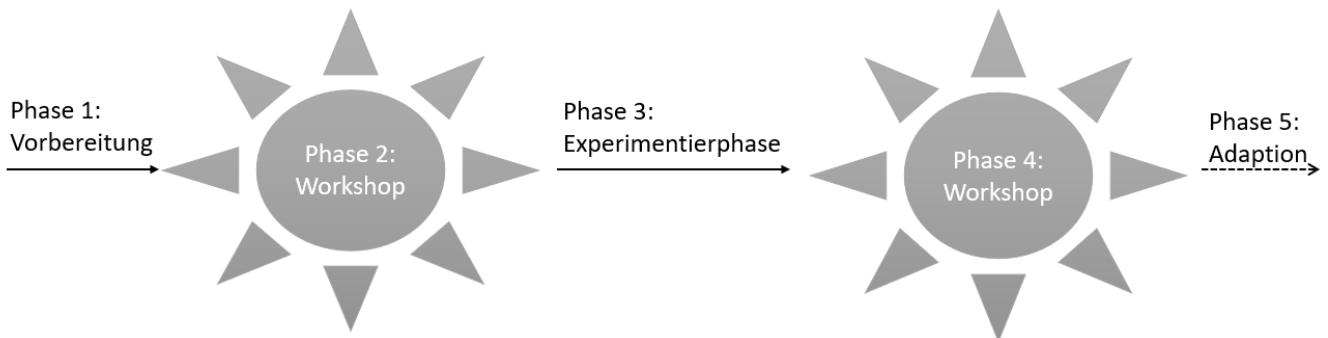
Die vier hier beschriebenen Fallstudien zeigen beispielhaft auf, in welchen Bereichen Sie advitago Business Consulting unterstützen kann.

Wir agieren über Abteilungsgrenzen hinweg und sind in unterschiedlichen Branchen zuhause. Ein Auszug aus den Branchen, die wir in den letzten Jahren unterstützt haben: Versicherungen, Nahrungsmittel, Unternehmensberater und Wirtschaftsprüfer, Banken, Automobilzulieferer, usw.

Unsere Methoden

Der 5-Phasen-Plan

Bei lang angelegten Veränderungsprojekten wie in Fallstudie 1 oder Fallstudie 2, bieten wir unseren Kunden einen auf Ihre Bedürfnisse hin zugeschnittenen **5-Phasen-Plan** an.



Den **5-Phasen-Plan** gibt es in einer „100-Tage zum Erfolg“-Variante und einer 6-monatigen Intensiv-Betreuung.

Der Coaching-Plan

Der **Coaching-Plan** (Fallstudie 3) besteht aus 6 Stationen:

1. Wille etwas zu verändern.
2. Vision, Ziele und Strategie bestimmen.
3. Verantwortlicher, Change Team oder Innovationsteam aufbauen.
4. Prioritäten, Regeln und Strukturen einführen.
5. Change! Iterativ. Nachhaltig.
6. Inspect & Adapt -> wiederhole, was funktioniert. Und passe an, was nicht funktioniert.

Den **Coaching-Plan** gibt es in einer 8-Wochen- und einer 12-Wochen-Variante.

Zusammenarbeit

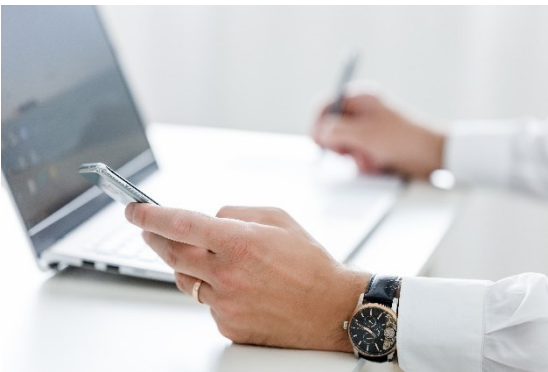
Die Zusammenarbeit mit uns ist denkbar einfach und in 4 Schritte unterteilt.

Schritt 1: Erstkontakt

Sie entscheiden sich für ein kostenloses Strategiegelgespräch mit advitago Business Consulting. Rufen Sie uns dazu an unter **01520 / 6145-297** oder kontaktieren Sie uns einfach über <https://strategie.advitago.de>. Einer unserer Mitarbeiter wird zunächst mit Ihnen in einem kurzen Zielgespräch (max. 15 Minuten) abklären, ob wir grundsätzlich der richtige Partner für Sie sein könnten.

Schritt 2: Strategieberatung

In einer ca. 45-Minütigen Strategieberatung werden wir Ihre Ziele und aktuellen Herausforderungen besprechen und einen möglichen Lösungsweg herausarbeiten. Wir



zeigen Ihnen dabei alle notwendigen Schritte. Am Ende des Strategiegelgesprächs können Sie entscheiden, ob Sie die Informationen nutzen und selbst umsetzen, oder ob sie jemanden mit der Umsetzung beauftragen, der das für Sie erledigt. Sie gehen dabei keine Verpflichtungen ein, advitago für die Umsetzung in Anspruch zu nehmen - außer Sie wünschen es.

Schritt 3: On-boarding und Start

Je nach gewähltem Paket findet das On-boarding unterschiedlich statt: im Rahmen eines kick-off-Workshops oder in einem ersten individuellen 1:1-Call. Wir werden darin die nächsten Schritte besprechen, offene Fragen klären und ggf. eine Einweisung in die Arbeitsmaterialien geben.

Schritt 4: Langfristige Partnerschaft

Wir möchten langfristige Partnerschaften aufbauen. Daher sind wir auch nach Projektende weiterhin für unsere Kunden da. Eine **moderne** Organisationsentwicklung ist keine einmalige Sache, sondern ein kontinuierlicher Prozess. Wir unterstützen und begleiten diesen Prozess auf Wunsch auch nach Projektende weiterhin mit z.B. 1:1 Coachings oder monatlichen Meetup-Events.



Buchen Sie jetzt Ihr
unverbindliches und kostenloses
Strategiegespräch auf

www.strategie.advitago.de



Erfahren Sie, wie Sie **moderne Arbeitsweisen**
nachhaltig einführen, **ohne Geld zu verbrennen.**