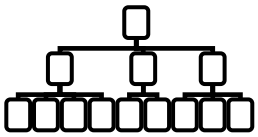
MANDANTENBRIEF 01/2013

„INNOVATIVE ORGANISATIONSFORM“

In traditioneller Weise wird heutzutage die Organisation eines Unternehmens nach wie vor als eine Pyramide dargestellt.

Beispiel:



Die Kästchen zeigen die Hierarchieebenen und die Berichtswege (disziplinarische und/oder fachliche Verantwortung) innerhalb eines Unternehmens.

Dieser Art der Darstellung leidet darunter, daß sie stets aktualisiert, umgestaltet, neu definiert und „verkündet“ werden muß. Mit dem Zeitpunkt der Veröffentlichung ist die Darstellung eigentlich schon veraltert, da es sich um eine „historische“ Betrachtungsweise handelt, Hierarchieebenen fest definiert („Lehmschichten“) werden und Abschottungstendenzen in vertikaler Hinsicht („Schornsteindenken“) zementiert werden.

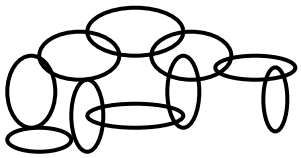
Deutlich wird, daß die Funktion und damit die klar definierte Aufgabenstellung das Primat vor der Persönlichkeit, den Fähigkeiten und Kompetenzen des Stelleninhabers hat und der jeweilige Funktionsträger sich dem gezeichneten Organigramm „anzupassen“ hat.

Insbesondere vor dem Hintergrund der demoskopischen Entwicklung der berufstätigen Bevölkerung (gerade in Deutschland), den immer größer werdenden Anforderungen an die Flexibilität eines gesamten Unternehmens sollte insbesondere das „Kästchen – Denken“ (☐ siehe oben) abgeschafft werden. Hier wird der potentielle Bewerber, der derzeitige Stelleninhaber in ein Schema hineingepreßt („quadratisch-praktisch – gut“), das den Anforderungen an eine flexible Organisation und dem Selbstverständnis eines heutigen Managers überhaupt nicht mehr entspricht.

Daher empfiehlt die TRUST MANAGEMENT CONSULTANTS Gruppe eine organisatorische Unternehmensdarstellung eher in Form einer „Bubble – Struktur“:

Ein „Bubble“ [⬭] ist der Versuch, die Fähigkeiten und Kompetenzen der Stelleninhaber - verbunden mit der Kommunikationsrichtung innerhalb eines definierten Bereiches - darzustellen. Somit sähe eine „Bubble – Organisation“ wie folgt aus:

Beispiel:



Die einzelnen Bubbles machen deutlich, welche Erfahrungen der Stelleninhaber hat (groß oder klein), mit wem er direkt kommuniziert bzw. welchen Aufgabenbereich er (teilweise abdeckend) inne hat.

Statt zementierter Ebenen und Stufen gibt es Kompetenzfelder, die allein oder im Team abgedeckt werden:

Der jeweilige Mitarbeiter steht eindeutig im Fokus und nicht die strenge Ordnung einer Organisation. Das „Bubble – Organigramm“ ist das Abbild eines „lebenden Organismus“, wobei sich das Unternehmen flexibel auf neue Herausforderungen, auf spezielle Projekte, auf neue Wettbewerber einstellt. Nicht das vorgegebene Ziel oder die Strategie bestimmen das Unternehmen, sondern alle Mitarbeiter treiben das Unternehmen.

Ein Traum? Nein, denn selbst große, etablierte Konzerne, wie MORNING STAR oder WHIRLPOOL beweisen das Gegenteil!

* * *

Als Gesprächspartner stehen Ihnen die Berater der TRUST MANAGEMENT CONSULTANTS Gruppe jederzeit zur Verfügung.

Ihre
TMC
TRUST MANAGEMENT CONSULTANTS