



Der Metaplan Organisationsdesign-Prozess

Das macht uns aus

Wissenschaftlich
fundierte Organisations-
und Strategieberatung

Gegründet 1972

45 Berater*innen in
Festanstellung weltweit –
davon 20 in Hamburg

Weltweit 9 Standorte
in 9 Ländern

Hauptsitz in Quickborn
bei Hamburg



Der Kern des Prozesses

Umwälzungen im Markt, organisationales Wachstum oder wiederkehrende mikropolitische Konflikte zwischen Abteilungen: gute Gründe für Strukturveränderungen gibt es viele.

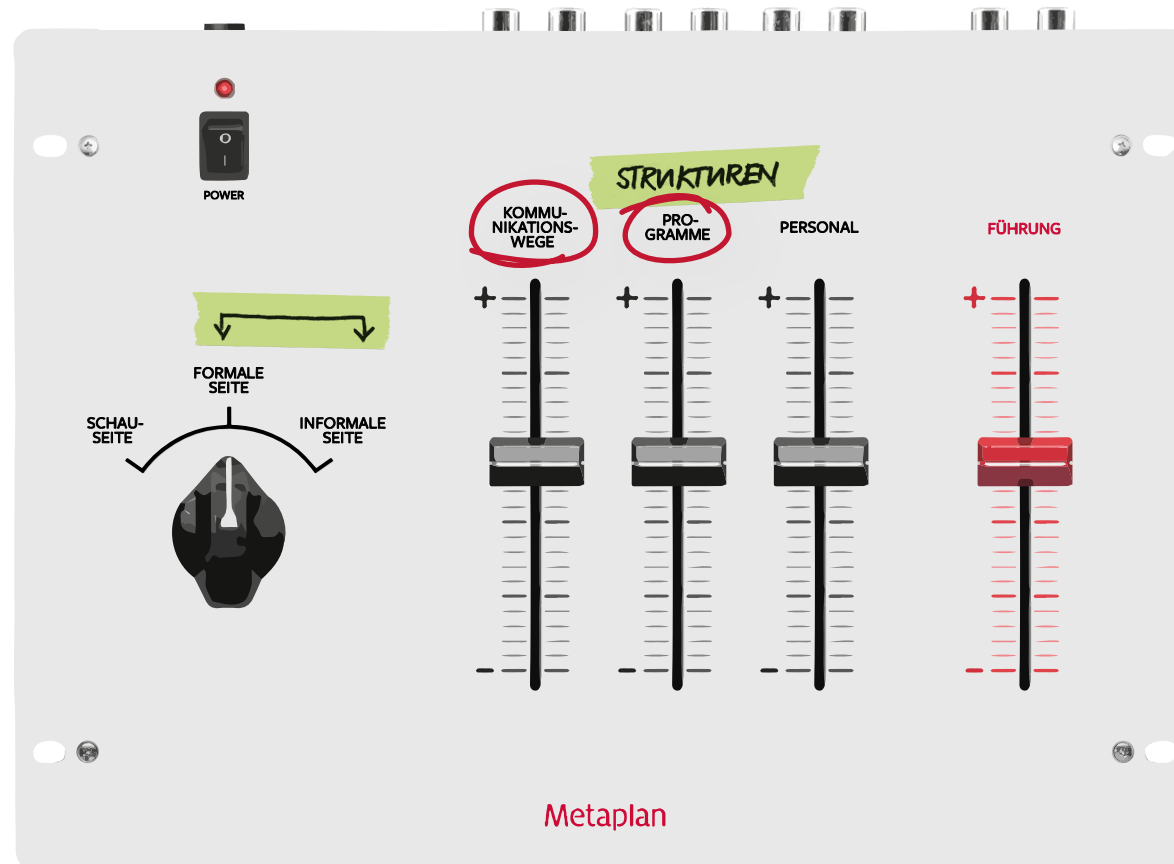
Um in Organisationen nicht nur zu schnellen, sondern zu nachhaltigen Veränderungen zu kommen, braucht es vor allem eines: Einen scharfen Blick auf alle Hebel, die man nutzen kann, um die Organisation präzise zu justieren.

Denn egal, ob es um Kooperationen geht, um Innovationsfähigkeit oder neue Schnittstellen zur besseren Kundenorientierung – am Ende basiert alles auf gut gebauten Organisationen. **Es gilt: Verhältnisse bestimmen das Verhalten. Das ist der Kern des Metaplan Organisationsdesign-Prozesses.**

Das Mischpult des Managements

Mit dem Mischpult des Managements kommen alle relevanten Hebel in den Blick:

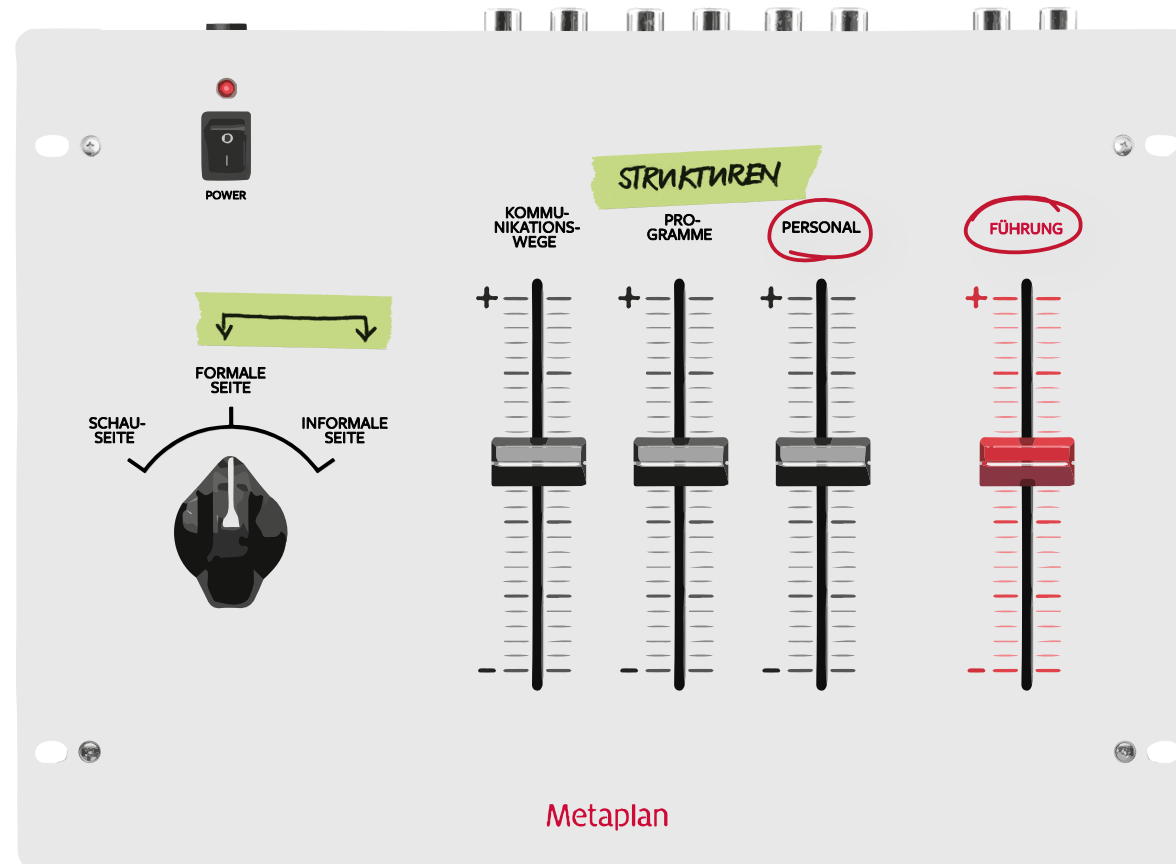
- Wie sind die **Kommunikationswege** gebaut? Wer darf wann was entscheiden in der Organisation? Wie stark ist die Hierarchie ausgeprägt? Wie sind Aufgaben geteilt? Wie ist Zusammenarbeit angelegt?



- Wie sind die **Programme** gestaltet? Welche Regeln, Strategien oder auch Zielvereinbarungen geben vor, was man formal tun darf in einer Organisation und wann man einen Fehler begeht?

Das Mischpult des Managements

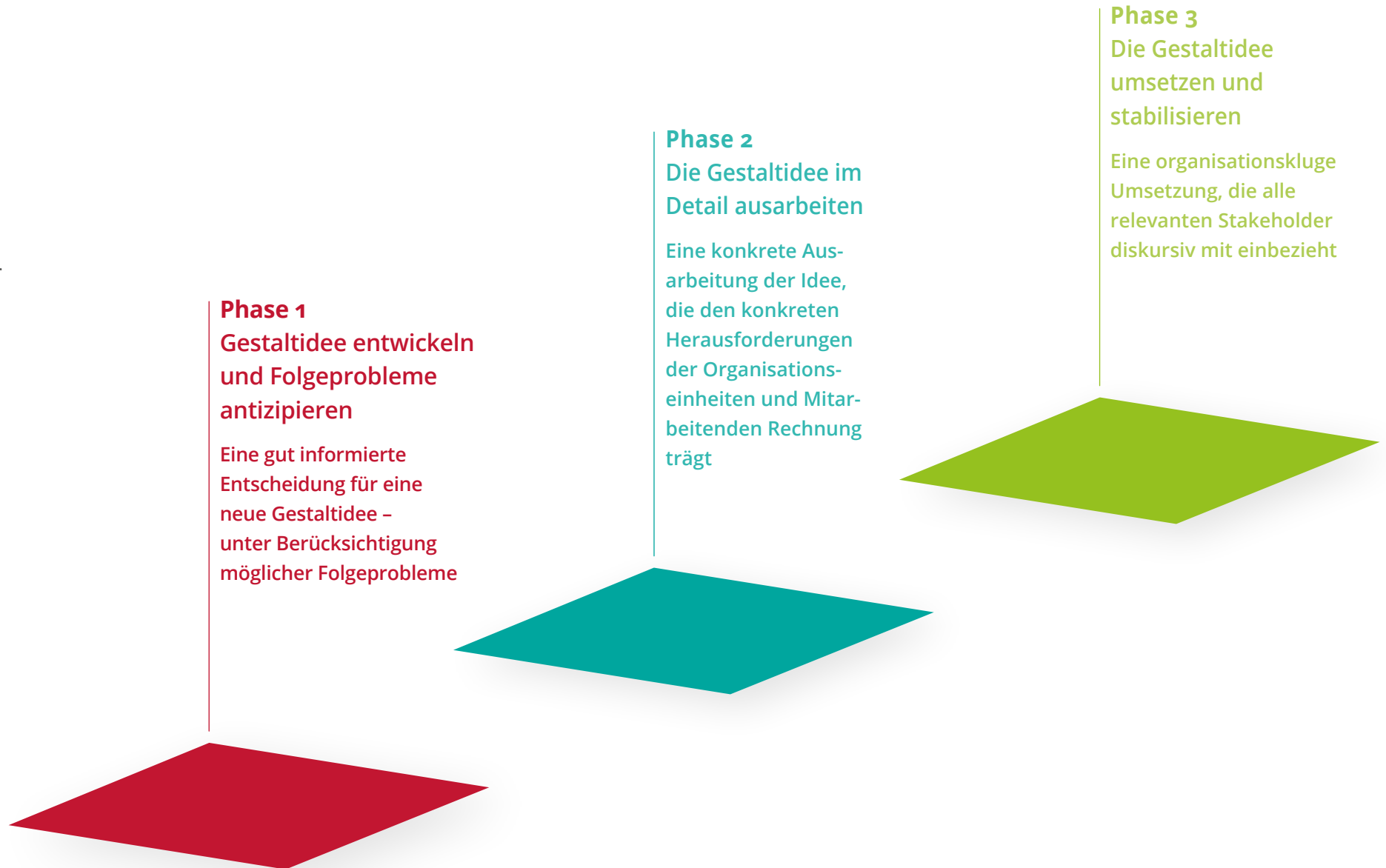
- Was gilt es auf der **Personalebene** zu beachten?
Welche Person oder welcher Typ von Personen tut was in der Organisation?
Welche Denkstile herrschen vor?
Welche Einstellungskriterien und Karrierewege gibt es?



- Wie ist das **Wechselverhältnis** der Strukturdimensionen?
- Welche Chancen und Notwendigkeiten für **Führung** bestehen?
- Welche **Strukturhebel** sind beweglich – und welche nicht?

Der Metaplan Organisationsdesign-Prozess

Das Mischpult ist in allen Phasen des Organisationsdesign-Prozesses ein hilfreiches Werkzeug. Um die notwendigen Veränderungen nachhaltig in der Organisation zu verankern braucht es:



Phase 1 Gestaltidee entwickeln und Folgeprobleme antizipieren

SCHRITTE

Auftakt im
kleinen Kreis

Kurze Erhebung
in relevanten
Feldern

Reflexion und
Verständigung zu
den Schmerzen
der Organisation

Organigramm-
Arena zur Ideen-
findung im
kleinen Kreis

Spiegelung
der Gestaltidee in
der Organisation

Entscheidung im
kleinen Kreis über
das zukünftige
Organisationsdesign

ERGEBNISSE

Erste Hypothesen,
warum es eine
Veränderung
braucht

Mit relevanten
Stakeholdern
verprobte
Hypothesen

Pointierte Diagnose
der Organisations-
schmerzen und erste
Ableitungen

Fundierte Gestalt-
idee auf Basis
der Reflexion und
erwartbarer
Folgeprobleme

Eine von relevanten
Stakeholdern auf
mögliche Effekte
geprüfte Designidee

Verabschiedung
der Prinzipien
des neuen Organisa-
tionsmodells unter
Berücksichtigung der
antizipierbaren
Folgeprobleme

Phase 2 Die Gestaltidee im Detail ausarbeiten

SCHRITTE

Ein Diskursauftakt zu den Prinzipien des neuen Organisationsdesigns

Bereichsspezifische Transformationsprints

Entscheidung über die konkrete Ausgestaltung des neuen Organisationsdesigns

Die Führungsbedarfe und -chancen der Organisation neu kartografieren

ERGEBNISSE

Die Prinzipien des Designs sind verstanden

Ausgestaltung der Transformation auf Bereichsebene - Lösungen zur Abfederung der mitentschiedenen Folgeprobleme - Entscheidungen über Ressourcen

Verabschiedung der konkreten neuen Kommunikationswege

Neue Führungsnotwendigkeiten sind erkannt und adressiert

Phase 3 Die Gestaltidee umsetzen und stabilisieren

SCHRITTE

Diskursauftakt zur
prozessualen Verankerung
des neuen Organisations-
designs

**Crossfunktionale
Prozessdesignsprints**

Verabschiedung
der ausgearbeiteten
neuen Organisations-
prozesse



ERGEBNISSE

Die konkreten neuen
Kommunikationswege
sind verstanden

Nicht-intendierte Folgeprobleme werden
erkannt und beschrieben; die Prozesse unter-
halb des Organigramms werden definiert

Sprechen Sie uns an!



Gilt es auch in Ihrer Organisation
strukturell bedingte Probleme zu lösen?
Haben Sie Interesse an einem ersten
Sparring zu Ihren Themen?

Wir freuen uns, von Ihnen zu hören!

www.metaplan.com

Quickborn@metaplan.com

+49 4106 617-0