



STIFTERVERBAND

ORGANISATIONSBERATUNG

- » Welche organisationsstrukturellen und -kulturellen Implikationen hat ein angestoßener Strategie- und Transformationsprozess auf die Organisation?
- » Wie können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf diesem Weg mitgenommen werden? Welche Implikationen hat der Change Prozess für die Personalentwicklung?
- » Wie müssen Kommunikationswege und Formen von Partizipation und Führung gestaltet werden, damit die Umsetzung der Strategie zum Erfolg wird?



ZIELGRUPPEN

- » Hochschulleitungen und Entscheidungsträgerinnen und -träger
- » Teilnehmerinnen und Teilnehmer aller jeweiligen involvierten Statusgruppen



WIRKUNGSZIELE

- » Die Implikationen der Strategieentwicklung bzw. des angestoßenen Transformationsprozesses auf die Organisation Hochschule sind thematisiert.
- » Notwendige beteiligte Personen und Rollen sind identifiziert und in den Prozess eingebunden.
- » Die Basis für die organisationskulturellen Veränderungen ist gelegt; gemeinsam wurden Werte und Vision erarbeitet.
- » Der Ist-Zustand von Organisationsstrukturen und Kommunikationswegen ist erfasst.
- » Ein gemeinsames Rollen- und Führungsverständnis ist entwickelt.
- » Mögliche Verantwortliche/Rolleninhaberinnen und -inhaber für die Umsetzung der Maßnahmen sind identifiziert.
- » Anreize und Ownership für umzusetzende Maßnahmen aus dem Strategieprozess sind geschaffen.
- » Kompetenzprofile und neue Kompetenzanforderungen, die sich aus dem Strategieprozess ergeben, sind skizziert und ggf. Weiterbildungsmaßnahmen angestoßen.
- » Ein Maßnahmen- und Zeitplan ist erstellt.



BESCHREIBUNG

- » **Leitfragen der Organisationsberatung:** Welche Implikationen hat der vorgeschlagene Strategieprozess auf die Hochschule als Organisation und welcher Handlungsbedarf entsteht daraus? Was braucht es, um die Strategie umsetzen zu können? Welche Elemente agiler Organisationsentwicklung können und sollen integriert werden?
- » **Mögliche Elemente** der Organisationsberatung:
- » Status Quo der Organisationsstruktur und -kultur verstehen
 - Hierarchien & Führung, Kompetenzen & Rollen, Kultur & Kommunikation, Strukturen & Prozesse
- » Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligen
 - Bedürfnisse verstehen & Kompetenzen sichtbar machen
 - Rollen (re)definieren, ggfs. weitere Zielgruppen (z.B. Studierende) beteiligen
 - Verantwortung für Maßnahmen verteilen
 - Wege der Kommunikation & Partizipation aufzeigen



UMFANG

- » Zweitägiger Workshop
- » Der Umfang und die Dauer der Organisationsberatung können individuell angepasst werden
- » je nach Bedarf digital oder in Präsenz



KOSTEN

- » Für ein individuelles Angebot kontaktieren Sie uns gern



KONTAKT

Johanna Ebeling
Projektleiterin Stifterverband Change

T 030 322982-318
Johanna.ebeling@stifterverband.de



MEHR INFORMATIONEN

www.stifterverband-change.org





STIFTERVERBAND

- Schaffung von Anreizsystemen für und Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; intrinsische Motivation steigern durch Identifikation & Beteiligung
- » Organisationskulturelle Implikationen des Strategieentwicklungsprozesses
 - Werte der Organisation und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reflektieren
 - Geht ein neues Führungsverständnis mit dem Strategieprozess einher?
 - Vision entwickeln: Welche Organisation wollen wir sein?
 - Profilschärfung
- » Organisationsstrukturelle Implikationen des Strategieentwicklungsprozess
 - Stärken herausarbeiten: Was läuft bereits gut? Wo kann die Umsetzung des Strategieprozesses organisationsstrukturell gut ansetzen?
 - Strukturierung und Transparenz von Hierarchie, Rollenverteilung und Definition, Identifikation von Schnittstellen und Etablierung von Voraussetzungen für Kommunikation von relevanten Organisationseinheiten (auch informelle Kommunikationsabläufe und Hierarchien sichtbar machen, wenn möglich)
 - Analyse des Kompetenz- und Personalbedarfs, Personalentwicklung, welche Implikationen hat der Change Prozess auf das Kompetenzprofil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ggfs. Weiterbildungsbedarf
- » Gemeinsam mit Ihnen erarbeiten wir in diesem Modul die Ansatzpunkte für Ihre Organisation zur Umsetzung der zuvor entwickelten Strategie und beraten Sie hinsichtlich der o.g. Bereiche. Auch bei der Umsetzung der hier entwickelten Maßnahmen und Lösungsansätze unterstützen wir sie gerne im Modul Umsetzungsbegleitung.



METHODE & ARBEITSWEISE

- » Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses und Bestands- und Umfeldanalyse
- » Organisationsdiagnose und -entwicklung mit klassischen und innovativen Ansätzen wie Spiral Dynamics, Theorie U, u.a.
- » Innovationsmethoden wie Design Thinking
- » Visionsentwicklung
- » Werkstätten mit Beteiligung aller relevanter Statusgruppen
- » Peer-2-Peer-Beratung und Impulse von Expertinnen und Experten z.B. in Case Clinics
- » Theory of Change
- » Methoden der systemischen Organisationsentwicklung wie Reflecting Teams, Struktur-aufstellung u.a.
- » Kommunikationsstrategie und -tools wie z.B. Storytelling, Kampagnen u.a.



STIFTERVERBAND
CHANGE
JOURNEY®