



**DR. GERHARD SCHWARZ**  
Universitätsdozent für Philosophie (Wien)  
und für Gruppendynamik (Klagenfurt)  
Mehrdimensionale Ursachenforschung

A-1190 Wien Langackergasse 11a  
Tel.: +43 1 320 44 45 Fax: 320 65 30  
schwarz@gruppendynamik.com  
www.gruppendynamik.com  
mobil: +43-664 209 63 40  
ATU 13339608

## **BLITZLICHT**

Für jede Umweltsituation gibt es die dafür passende Organisationsstruktur. Leider ist es so, dass sich bei einer Veränderung der Umweltsituation auch die Organisationsstruktur mit verändern muss – was heute richtig ist, kann schon morgen falsch sein.

Mit unserem Blitzlicht versuchen wir, die augenblickliche Struktur in Relation zur Umwelt und der daraus folgenden optimalen Struktur zu setzen. Dabei werden jene Punkte herausgearbeitet, in denen eine Weiterentwicklung sinnvoll erscheint, um wieder optimal aufgestellt zu sein.

In den meisten Fällen haben die MitarbeiterInnen ohnehin ein gutes Gespür dafür, in welchen Dimensionen Entwicklung notwendig ist.

Zudem ist die Zustimmung der MitarbeiterInnen zu einer (neuen) Organisationsstruktur heute nicht mehr ein notwendiges Übel, sondern ein Wettbewerbsvorteil. Je weniger demotiviert („Dienst nach Vorschrift“) eine Struktur ist, desto leichter ist sie führbar und desto einfacher funktioniert es. Dies wirkt sich nahezu immer auch auf den gesamten Unternehmenserfolg aus.

### Vorgehensweise:

Mit Hilfe von Interviews wird die momentane Motivationssituation im Unternehmen erforscht und in einer Art Röntgenbild der formellen und informellen Struktur dargestellt.

Aufgrund dieser Analyse werden Vorschläge zur Weiterentwicklung des Systems erarbeitet.

Die wichtigsten Elemente dieser Entwicklung sind:

- Verbesserung des Klimas – die Kommunikation läuft wieder reibungslos.
- Langfristige Weiterentwicklung erhält eine breite Basis der Akzeptanz.
- Eine Installation von Feedback- und Reflexionsschleifen wird ermöglicht.
- Verständnis für die Kraft der Symbolik von Worten und Handlungen.
- Stärkung der Führungskräfte durch das deutliche Zeichen, dass man sich um die Mitarbeiter kümmert und ihre Meinungen und Interessen wahrnimmt.

### Aufwand:

Interviews mit einer Auswahl der MitarbeiterInnen

Auswertung und Diagnose, Bericht samt Umsetzungsvorschlägen

ev. Begleitung bei der Umsetzung (Workshops, Seminare, Interventionen)