

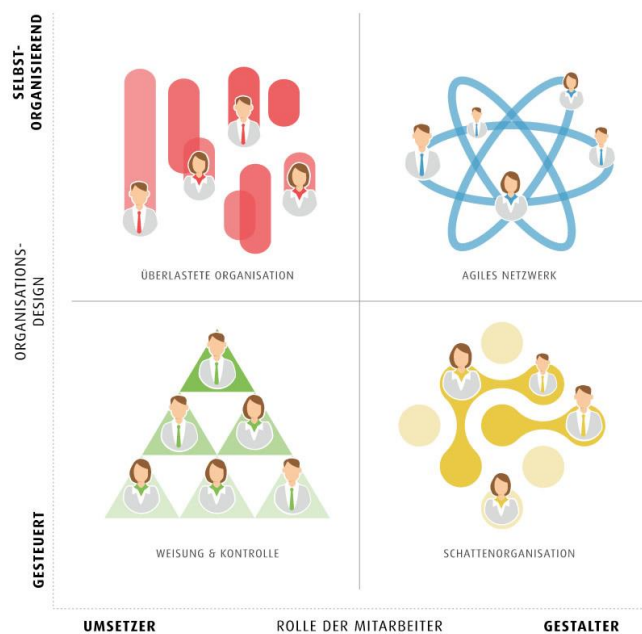
Wo steht ihr Unternehmen?

Wurde ihr Unternehmen bisher klassisch geführt, ist es besonders wichtig, die Kultur UND die Struktur zu entwickeln. Verändern Sie nur eines der beiden, bleibt der Erfolg aus.

Ändert sich die Mitarbeiter-Haltung schneller als die Struktur, arbeiten Mitarbeiter eigenverantwortlich, aber in einer „Schattenorganisation“. Inoffizielle Arbeitswege sorgen dafür, dass es läuft.

Ändern sie die Struktur ohne Kulturwandel und Qualifizierung, werden Mitarbeiter überlastet, Krankheitsrate, Burnout und Resignation wachsen.

Machen Sie eine erste Standortbestimmung mit dem Haufe Quadranten, links: Wo stehen Mitarbeiter, Kultur und Struktur im Unternehmen?



Warum sind neue Ansätze und Strukturen nötig?

- **VUCA-World:** Was gestern noch normal war, gilt heute nicht mehr, was wir uns gerade noch nicht vorstellen konnten, ist plötzlich Realität. Dies ist die VUCA-World (Volatile, Uncertain, Complex und Ambiguous).
- **Geschwindigkeit:** Markt-, Kunden-, Mitarbeiteranforderungen ändern sich schneller als die bestehenden Strukturen. Unternehmen kommen nicht hinterher, Führung kann nicht mehr alles allein steuern.
- **Struktur und Integration:** Junge Unternehmen brauchen irgendwann mehr Struktur. Konzerne haben davon eher zu viel. Alte Struktur und neue Kultur existieren. Es gilt dieses zu integrieren und weiterentwickeln, loszulassen und neues zu schaffen.
- **Bestehendes optimieren und Innovation treiben:** Für beides parallel braucht es eine sinnvolle Balance aus Stabilität und Agilität. Die sog. „Beidhändige Führung“ kann hier ein Ansatz sein.
- **Führung:** Mit klaren Ansagen und Kontrolle binden Sie gute Mitarbeiter nicht. Moderne Führung und selbstorganisierte Teams überfordern und überlasten aber beide Seiten oft.
- **Bedürfnisse:** Mitarbeiter und Kunden wollen individuelle Antworten auf ihre Bedürfnisse. Arbeit braucht Sinn und Nachhaltigkeit, Flexibilität und Effizienz und eine Kosten-Nutzen-Perspektive.
- **Megatrends:** Digitalisierung und Gesundheit, Demographie, Ökologie und Nachhaltigkeit, Remote Work und anderes Konsumentenverhalten prägen uns privat und beruflich.
- **Vision vs. Realität:** Die Vorstellung, „wie es sein sollte“ weicht meist von der Realität ab. Es existieren parallele Ansätze und Mischformen in Strukturen und Arbeitsansätzen. Mitarbeiter schaffen inoffizielle Arbeitswege, damit es trotzdem „läuft“.