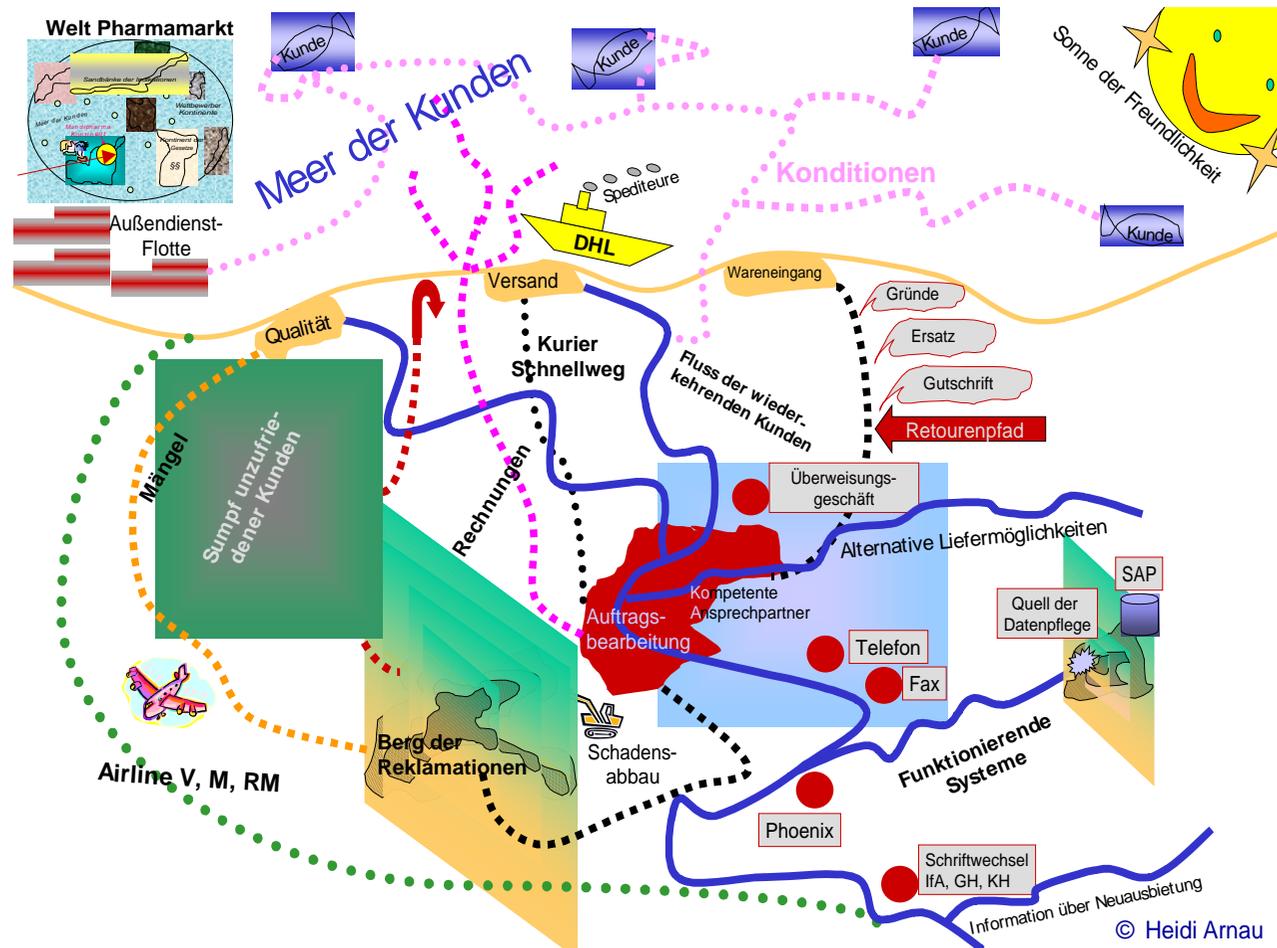


Organisationskartografie

Wie Menschen Organisationen, Prozesse und Zusammenarbeit leben:
erfassen – darstellen – verstehen – bewerten – gezielt gestalten !



Kreativ auf neuen Wegen zu erfolgreicher Zusammenarbeit

Nutzen und Einsatzbereiche

Nutzen

- Machen Sie das kulturelle und informelle Miteinander in Ihrer Organisation sichtbar.
- Schöpfen Sie das vorhandene Potential an Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und Kreativität Ihrer Mitarbeiter aus.
- Gestalten Sie Ihre informellen Strukturen und steigern Sie die Effizienz Ihrer Organisation !

Einsatz

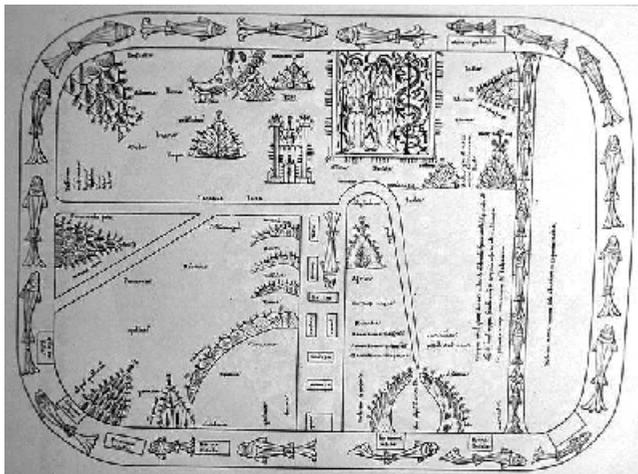
- Wenn Veränderungen großer oder kleiner Art anstehen oder gerade durchgeführt wurden
- Wenn die Schnittstellen zwischen einzelnen Bereichen oder Prozessschritten nicht so reibungslos funktionieren wie gewünscht.
- Wenn irgendwo Sand im Getriebe zu sein scheint, obwohl doch nahezu alles wohldefiniert ist.
- Wenn Sie nie Zeit für das Wichtige zu haben scheinen, weil das Dringende Sie immer auslastet.
- Wenn Sie einfach nur immer besser werden wollen!

Wozu Kartografie ?

Landkarten dienen der Orientierung in der Welt, seit der Mensch zeichnen kann. Wir greifen die ursprünglichen Karten auf, die den Platz des Menschen in seiner Welt darstellen.

Die Abbildung der Kommunikations- und Arbeitsbeziehungen, der Organisations- und Prozessstrukturen auf einer Karte bewirkt eine Loslösung dieser Strukturen von den handelnden Personen.

Die Beziehungen und Strukturen werden entpersonalisiert und können ohne persönliche Betroffenheit betrachtet, diskutiert und analysiert werden (Drittpunktkommunikation).



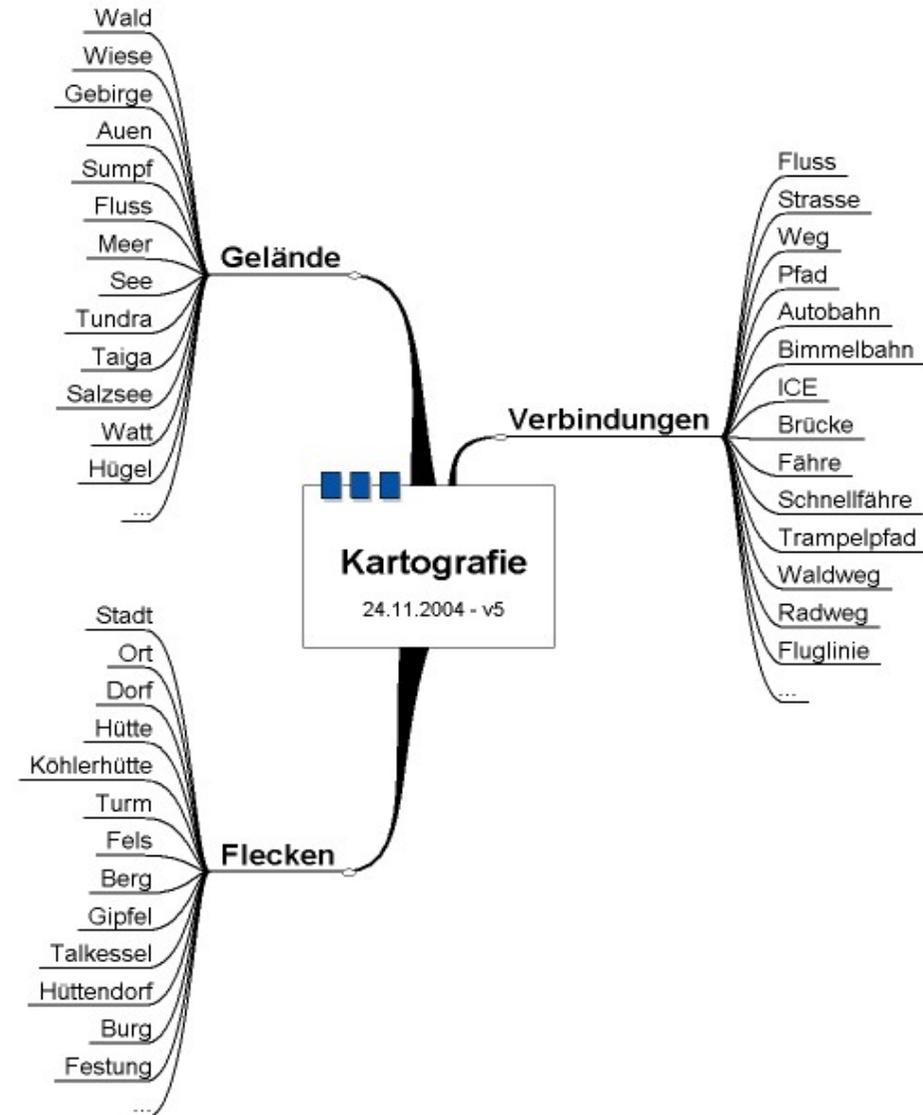
Vorgehen

- Sie selbst entwickeln mit Ihren Mitarbeitern und / oder Führungskräften in 1- bis 3- tägigen moderierten Workshops eine gemeinsame Landkarte Ihrer Organisation.
- Zunächst werden die für die Workshopteilnehmer relevanten Elemente ermittelt
 - Flecken in der Landschaft, Objekte Ihrer Organisation: Abteilungen, Personen, IT-Systeme ...
 - für diese ‚Flecken‘ werden konsensfähige, beschreibende Namen gesucht
- Die Flecken werden räumlich so angeordnet, wie die Teilnehmer Entfernungen im Arbeitsalltag wahrnehmen.
- Die trennenden Räume zwischen den Flecken werden beschrieben.
- Die Verbindungen zwischen den Flecken werden beschrieben.
- Das Ergebnis ist eine durch Ihr Team gestaltete einmalige Landkarte.



Strukturelemente

Die Liste der möglichen Beschreibungen wächst natürlich mit jedem Workshop: der Fantasie der Teilnehmer sind keine Grenzen gesetzt.



Das Ergebnis verdeutlicht das subjektive Erleben der Workshopteilnehmer Ihrer Organisation. In der Regel werden dabei konsensfähige Begriffe gesucht und gefunden. Es ist jedoch genauso möglich, differierende Wahrnehmungen einzelner Teilnehmer abzubilden.

Der Prozess der Kartenerstellung ermöglicht bereits einen erheblichen Erkenntnisgewinn für alle Beteiligten. Die ‚Landkarte der Organisation‘ ist aber nur ein Zwischenergebnis.

Anschließend

- werden ‚Baustellen‘ identifiziert und bewertet
- wird ein Maßnahmenplan auf der Ebene der Karte erstellt
- wird ein Bebauungsplan (Soll – Bild) entwickelt
- werden die Maßnahmen rückübersetzt in konkrete Maßnahmen in der Organisation
- wird ein Umsetzungsplan (Verantwortungen und Terminpläne) entwickelt

Die Bandbreite der möglichen Maßnahmen erstreckt sich dabei über das Gesamtsystem Mitarbeiter und Organisation. Alle geplanten Maßnahmen müssen jedoch durch die Workshopteilnehmer selbst umgesetzt oder zumindest initiiert werden können.

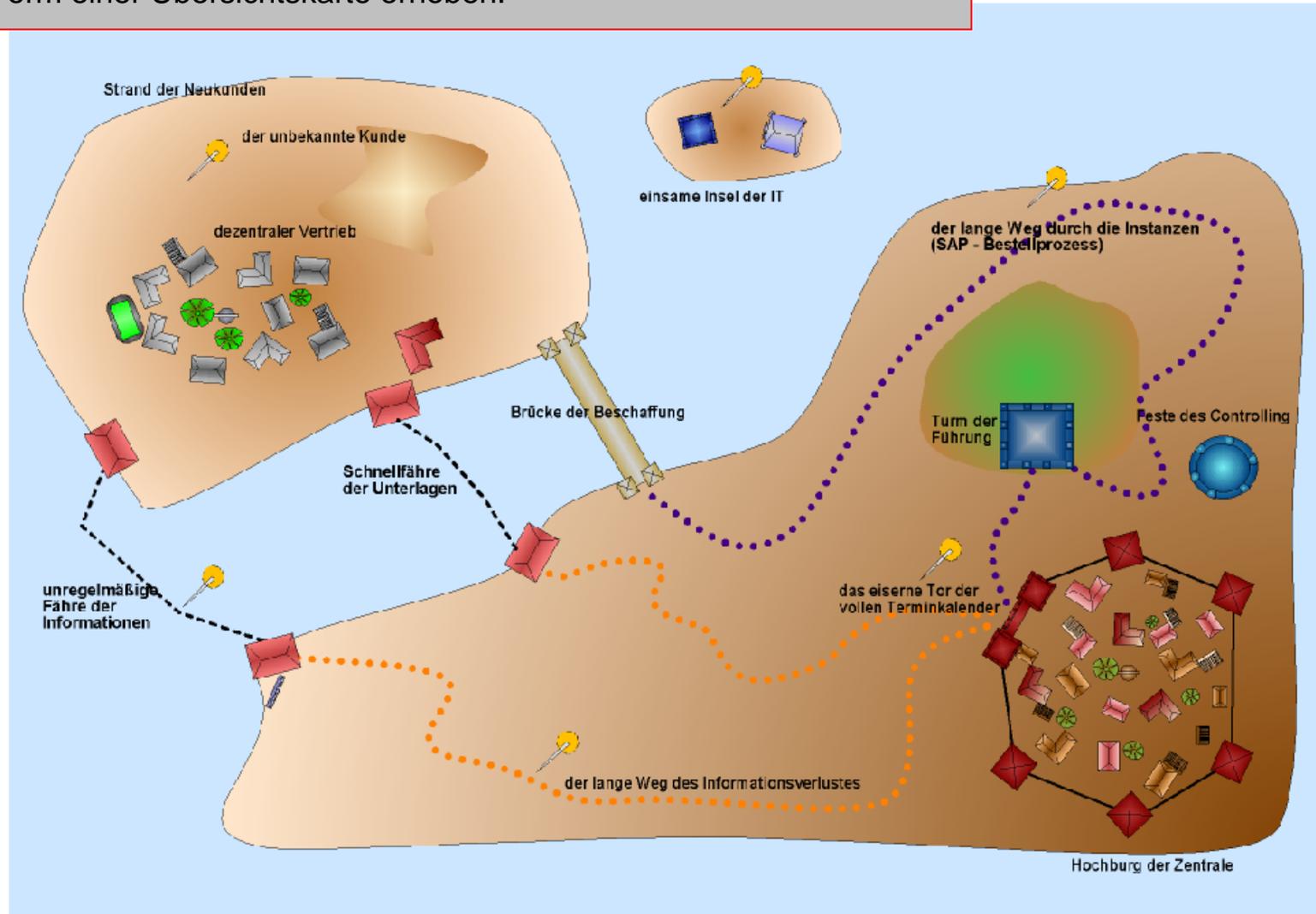
Ist – Erhebung

(vereinfachtes Beispiel einer Kartografierung)

1. Schwerpunkt: Außenbeziehungen eines Bereiches oder eines ganzen Unternehmens
Der Ist – Zustand wird in Form einer Übersichtskarte erhoben.

Anhand von Leitfragen erstellen die Teilnehmer eine 'Landkarte' ihres Erlebens der Organisation.

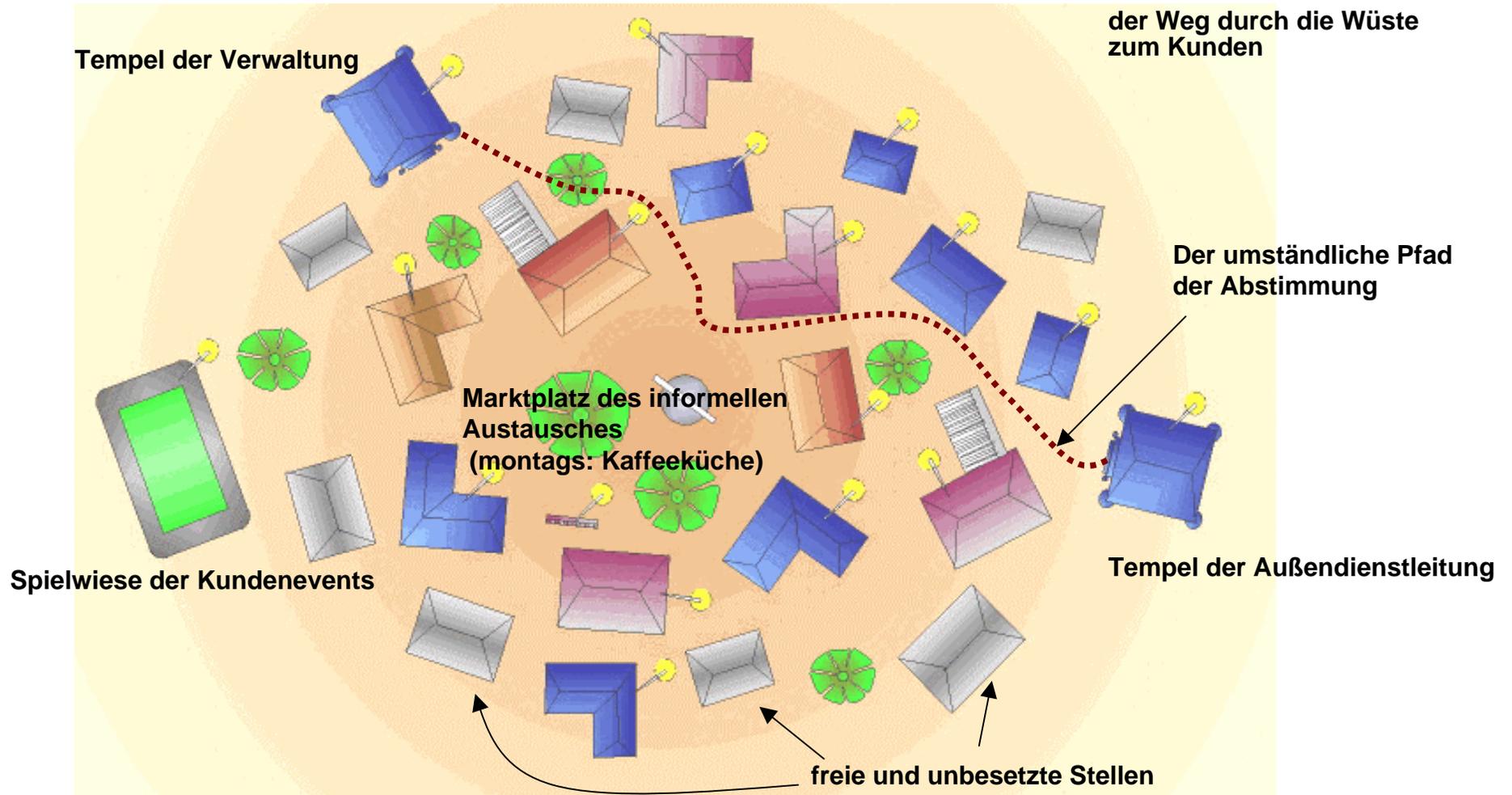
Dabei werden insbesondere informelle und kommunikative Strukturen bewusst gemacht und bildhaft dargestellt



Ist – Erhebung: Detaillierung

2. Schwerpunkt Innenbeziehungen:
der eigene Bereich wird genauer
beschrieben

die verstreute Siedlung des Außendienstes



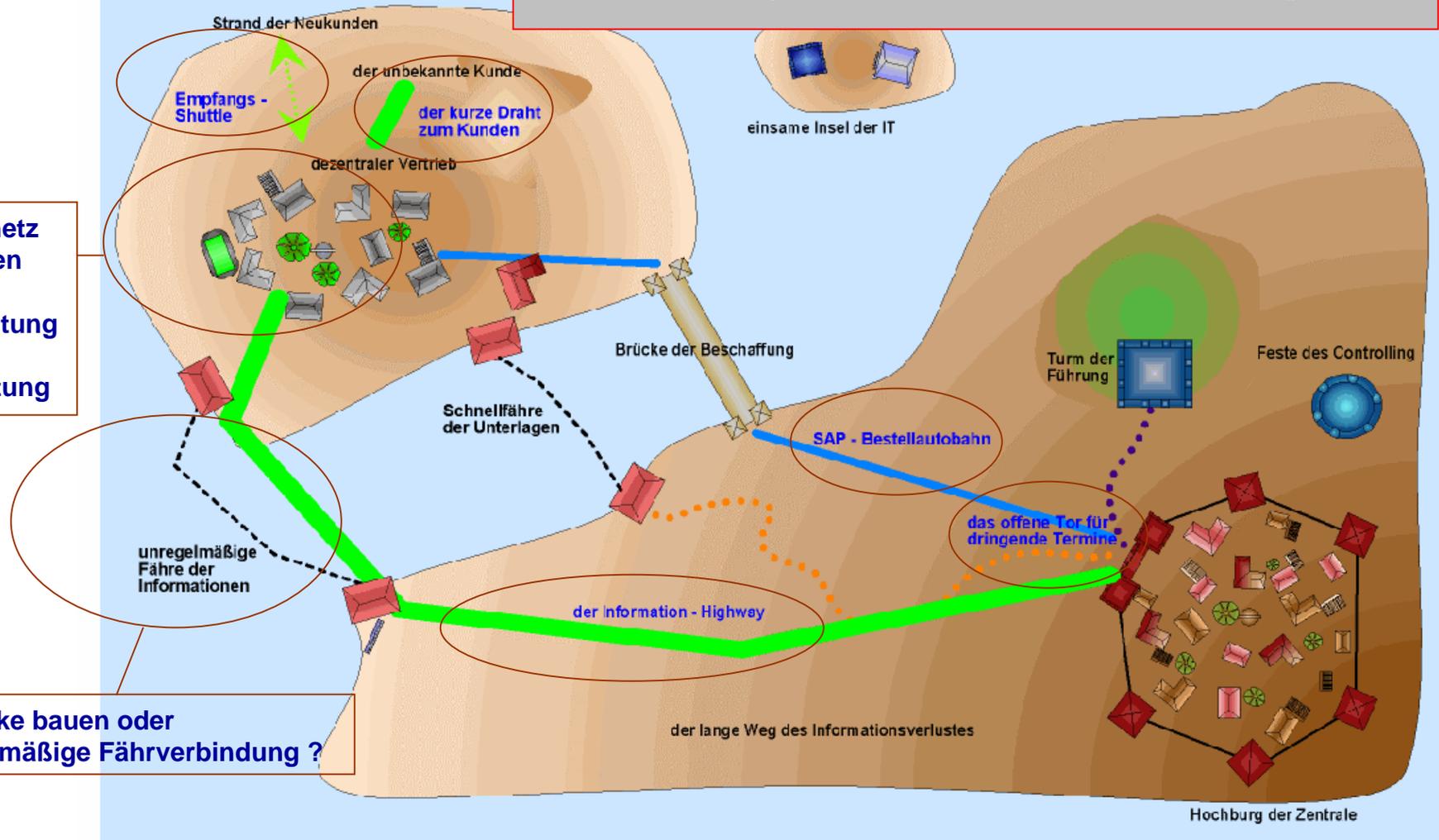
Sollvorstellung und Bewertung

3.

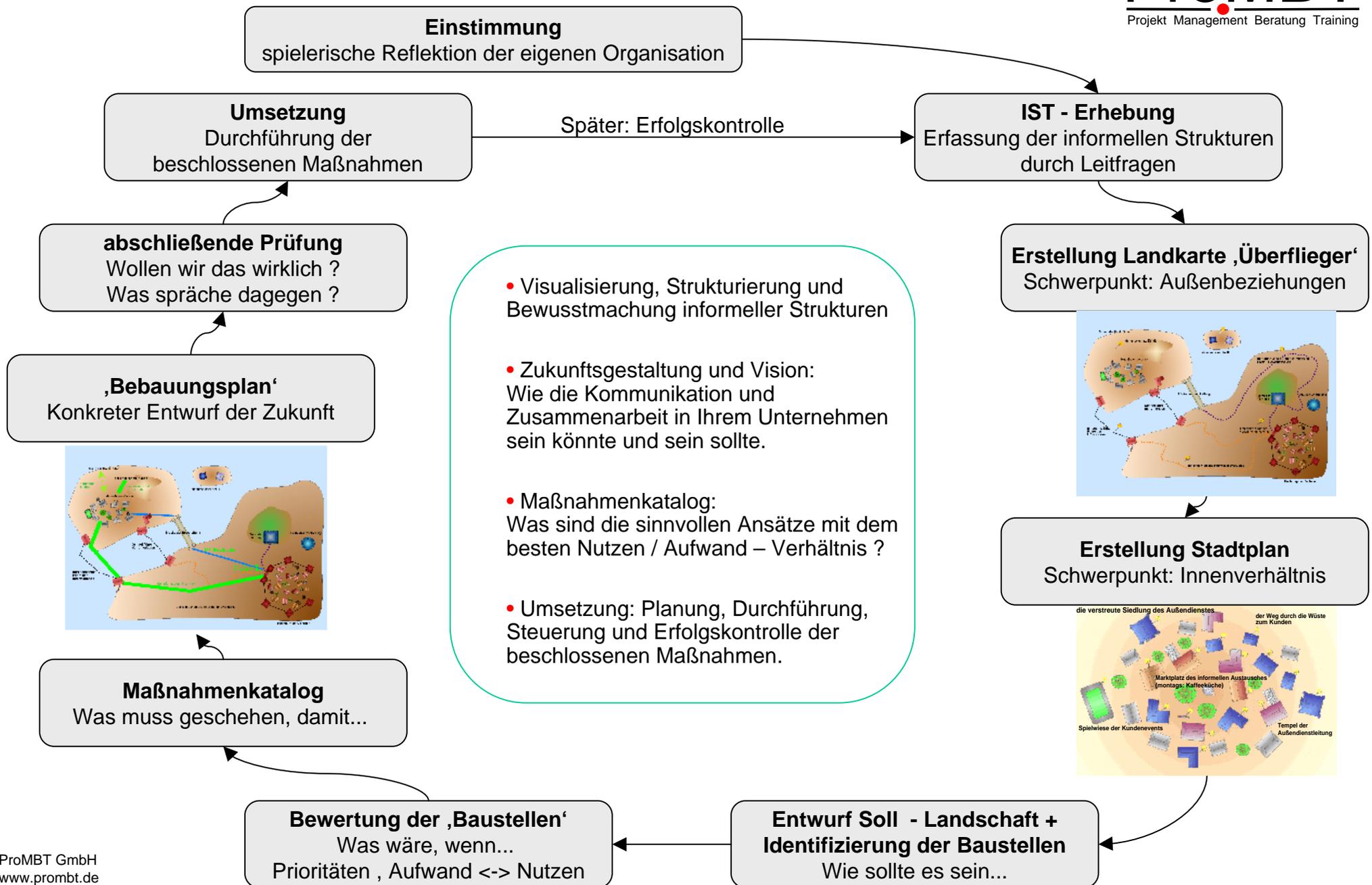
- Baustellen werden identifiziert
- Ein Bebauungsplan für die Zukunft wird entwickelt
- Ein Maßnahmenplan wird entwickelt, bewertet und umgesetzt

- Anlage Wegenetz für Informationen
- Umzug Verwaltung in die Nähe der Außendienstleitung

Brücke bauen oder regelmäßige Fährverbindung ?



Organisationskartografie – Überblick



Was ist das Besondere bei der Entwicklung einer Organisationslandkarte ?

Im Prozess der Erstellung einer Landkarte

- entwickeln die Teilnehmer eine gemeinsame Beschreibung ihrer Sicht auf die Unternehmenswelt
- werden Beziehungen und Kommunikationsstrukturen entpersonalisiert, „an die Wand geworfen“ oder „auf den Tisch gelegt“ (Drittpunktkommunikation)
- beschreiben die Teilnehmer ihre Wahrnehmung, ohne befürchten zu müssen, andere zu verletzen
- können die Teilnehmer über diese Beziehungen reden, sie beschreiben und bewerten, ohne persönliche Angriffe zu erleben oder zu befürchten
- können die Teilnehmer Verbesserungsmaßnahmen auf der Verhaltens- und Kommunikationsebene entwickeln, indem sie die Strukturen auf ihrer Landkarte analysieren und bewerten
- werden die Teilnehmer zu aktiven Gestaltern ihrer Kommunikations- und Verhaltensstrukturen im Unternehmen

Aus der so entwickelten Landkarte

- können die Teilnehmer konkrete Maßnahmen für ihr Verhalten und ihre Kommunikation durch „Repersonalisierung“, d.h. Rückführung in den konkreten Unternehmenskontext ableiten
- werden ausschließlich Maßnahmen abgeleitet, die durch die beteiligten Personen selbst in die Wege geleitet oder umgesetzt werden können