



Reppco Architekten – Einführung Selbstorganisation

Reppco ist ein Architekturbüro. Das besondere ist, dass sie ein Generalplaner mit Schwerpunkt energieeffizientes Bauen sind. Sie bauen Passivhäuser, nutzen regenerative Energien und arbeiten nachhaltig, ressourcenschonend und achten auch darauf, dass der Rückbau problemlos möglich ist.

Ausgangslage

Eine besondere Herausforderung bei uns war die Koordination der Projekte und Arbeitskraft unserer Mitarbeiter. Bisher hatten wir als Geschäftsführer den Hut für jedes Projekt auf. Verschiedene Projekte liefen parallel und wir haben sehr viel Zeit darauf verwendet zu koordinieren wann wer was für welches Projekt in welcher Qualität fertig stellt. Wir mussten sehr viele Entscheidungen treffen und stets darauf achten, dass jeder Mitarbeiter voll ausgelastet war. Das ist uns nicht immer gelungen. Außerdem blieb uns nicht viel Zeit für Strategie und Innovation.

Obwohl wir eigentlich gut organisiert waren, ist uns diese Herausforderung schnell über den Kopf gewachsen, als unsere Auftragslage stark anstieg. Plötzlich dauerten Entscheidungen länger und nicht jeder unserer Mitarbeiter konnte konstant durcharbeiten. Wir verloren ihre Zeit. Uns war klar, dass wir uns umorganisieren mussten. Uns fehlte zweierlei Expertise: Wir wussten nicht, welche Organisationsform zu uns passt und wie wir sie einführen bzw. uns umorganisieren.

Gestaltung der Einführung von Selbstorganisation

Nach einem ersten Gespräch mit AllesRoger war uns klar, dass Selbstorganisation der beste Weg für uns ist. Wenige Wochen nach dieser Entscheidung haben wir einen Kick-Off Workshop mit dem ganzen Team gemacht. Da haben wir uns als Team damit auseinandergesetzt, wie wir künftig zusammenarbeiten wollen und wer wie bei der Umstrukturierung helfen kann. AllesRoger hat uns also dabei unterstützt die Selbstorganisation selbst zu organisieren. Dann sind sie alle 4 Wochen für ein Check-In vorbeigekommen. Wir haben geschaut, welche Veränderungen wir bereits umgesetzt hatten, wo aktuelle Herausforderungen lagen und wie wir nächste Schritte sinnvoll gestalten können.

Dadurch, dass wir die Veränderung selbst gestaltet haben, wurden alle Mitarbeiter abgeholt und mitgenommen. Jeder hat sich eingebracht und Verantwortung übernommen. Unsere Zusammenarbeit hat sich verändert. Selbstorganisation heißt bei uns, dass wir als Geschäftsführung nicht mehr sämtliche Entscheidungen treffen müssen. Es gibt interdisziplinäre Projektteams, die alles selbst entscheiden und verantworten.

Ergebnisse

Die Mitarbeiter sind viel engagierter, übernehmen mehr Verantwortung und sind einfach mit mehr Spaß bei der Sache. Sie arbeiten motiviert im Team und denken mit. Für uns als Geschäftsführung bedeutet das, dass wir uns nicht mehr um Klein, Klein kümmern müssen. Wir haben nun Zeit für Innovation, für die Strategie und auch für Urlaub. Wir sind auf jeden Fall stark entlastet und sehen neben der Effektivitätssteigerung ganz klar zufriedener Mitarbeiter.