



Titel: Das integrale evolutionäre Organisationsmodell im Bauwesen

Untertitel: Organisation eines Baukonzerns und deren Optimierungspotentiale in einer sich verändernden Welt

Name des Autors:

Bmstr. Ing. Dominik Horacek

Seitenanzahl: 87

Hintergrund:

Um als Organisation in einer sich immer rascher verändernden Welt entscheidungsstark und -schnell zu sein, gilt es, die vorherrschenden Organisationsmodelle und Strukturen zu überdenken und Wege zu beschreiten, die von hierarchisch geprägten Strukturen hin zu mehr Eigenverantwortung führen sollen. Dies ist zumindest nach dem Modell von Frederic Laloux der einzige Weg, um in Zukunft erfolgreich zu sein, da die erforderliche Dichte an Entscheidungen nicht mehr nur von kleinen Gruppen der Unternehmensführungen getroffen werden soll, sondern von jedem einzelnen Mitarbeiter in seinem Wirkungskreis.

Forschungsfragen/Hypothesen:

Zu diesem Thema stellt sich die Frage, welche Voraussetzungen für ein Unternehmen nach dem integralen evolutionären Organisationsmodell nach dem Leitfaden von Frederic Laloux im Baukonzern Leyrer+Graf vorwiegend gegeben und welche nicht vorhanden sind.

Nachdem die Umsetzung dieses Modells von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abhängig ist, stellt sich weiters die Frage, wo diese die Grenzen des Unternehmens in der Umsetzbarkeit des integralen evolutionären Organisationsmodells sehen, oder, ob es in allen operativen Ebenen, also auch auf der Baustelle, umgesetzt werden könnte. Nachdem immer wieder die Behauptung aufgestellt wird, dass das notwendige Bildungsniveau für eigenverantwortliches Arbeiten häufig nicht gegeben ist, wird dazu die Hypothese angestellt, dass die Mindestanforderung der Umsetzbarkeit im Baubetrieb auf Baustellen deshalb nicht bzw. nur mit sehr hohem Aufwand im Hinblick auf zusätzliche Ausbildungen erreicht werden kann.

Inwieweit ein integrales evolutionäres Organisationsmodell zu einer schlankeren Organisationsstruktur im Baukonzern Leyrer+Graf beitragen kann, ist die letzte Forschungsfrage, zu welcher jene Hypothese aufgestellt wird, dass es insofern zu einer strukturellen Verschlankung beitragen kann, als die Ebenen der Abteilungs- und Gruppenleitungen strukturell nicht mehr als Kontrollebenen benötigt werden. Damit geht eine Erweiterung der Funktionen dieser beiden Managementebenen im Hinblick auf die Unternehmensentwicklung einher.

Methode:

In einem ersten Schritt werden mittels Literaturrecherche die geschichtlich entwickelten Organisationsmodelle und -strukturen erforscht, um in weiterer Folge das Modell nach dem Leitfaden von Laloux zu beschreiben und mit dem Organisationsmodell und der Struktur von Leyrer+Graf in Verbindung zu bringen. Die Möglichkeit der Umsetzbarkeit wird mit Hilfe von Experteninterviews auf allen hierarchischen Ebenen des Unternehmens erforscht, die nach der reduktiven Methode von Mayring interpretiert werden.

Ergebnisse:

Das Ergebnis dieser Forschungsarbeit ist, dass es im Unternehmen Leyrer+Graf im Vergleich mit dem integralen evolutionären Modell nach dem Leitfaden von Laloux ähnliche Absichten und Praktiken gibt. Aufgrund der geschichtlichen Entstehung des Unternehmens können die Führungs- und Organisationspraktiken jedoch nur sehr schwer zu jenen eines auf vollkommene Selbstführung ausgerichteten Unternehmens transformiert werden, da sich die Geschäftsführung als entscheidendes Organ derzeit noch nicht mit gänzlicher Aufgabe der Kontrollfunktion in diese Richtung entwickeln möchte.

Betreuer: Mag. (FH) Helmuth Fink, MBA**Weitergabe gesperrt: Ja | Nein** **Datum: 29.08.2017****Schlagwortkatalog: Organisation, integral, evolutionär, Laloux, Bauwesen**