

Reflexionsimpulse lebendige Organisation

Wie weit ist Ihr Unternehmen auf dem Weg zu einer lebendigen Organisation?

In die Zukunft blickend, braucht es neue Bilder, wie Unternehmen den Menschen wieder in den Mittelpunkt stellen – und gleichzeitig flexibel, innovativ und sehr leistungsfähig bleiben.

Das Konzept der lebendigen Organisation gibt Orientierung, in welche Richtung die Entwicklung geht.

Es ist mir Herzensanliegen, lebendige Organisationen zum Wachsen zu bringen. Sie erhalten mit meinen Reflexionsimpulsen wichtige Themenstellungen, die Ihrer Organisation helfen, sich in dieser Thematik zu verorten:

- Wo steht Ihr Unternehmen in Bezug auf lebendige Organisation?
- Welche Entwicklungsfelder sind erkennbar?
- Welche Herausforderungen tauchen in diesem Zusammenhang auf?

Damit hoffe ich, Ihnen einen Schritt in Richtung lebendiger Organisation weiter zu helfen!

Merkmale lebendiger Organisationen und Reflexionsfragen

Im Folgenden werden einige wichtige Elemente der lebendigen Organisation kurz dargestellt. Dazu biete ich Ihnen Reflexionsfragen.

Lebendige Organisationen sind lebende und agile Systeme

Lebendige Organisationen sind lebende, agile Systeme, die sich immer wieder aus sich selbst heraus verändern. So bleiben sie optimal funktionsfähig. Sie haben eine proaktive Kultur des kreativen Vernetzens, der Selbstorganisation und Selbstregulierung.

Lebendige Organisationen sind antizipatorisch. Sie machen Vorhersagen für eine oft noch ungewisse Zukunft. Wenn jedoch unvorhergesehene Faktoren auftreten, sind sie bereit, ihre Vorhersagen und Pläne zu ändern, um sich rasch den neuen Gegebenheiten anzupassen.

Reflexionsfragen:

- In welchen Bereichen Ihrer Organisation leben Sie schon ganz oder teilweise agile Strukturen oder Selbststeuerung?
- Wie rasch ist Ihr Unternehmen in der Lage, auf Veränderungen in den Umwelten (Marktentwicklungen, Kund*innen, Partnerorganisationen, Zulieferfirmen) kreativ und innovativ zu reagieren?
- Wie flexibel sind Ihre Mitarbeitenden in Bezug auf neue Anforderungen?

Lebendige Organisationen sind sinnstiftend, Werte basiert und beruhen auf gegenseitigem Vertrauen

Lebendige Organisationen sind Gemeinschaften, in den die Mitarbeiter*innen aller Hierarchieebenen den Sinn und Zweck der Organisation so wie ihre Werte und Vision kennen und leben.

Reflexionsfragen:

- Wie weit werden Werte wie Wertschätzung, Respekt, Vertrauen, Achtsamkeit, Ehrlichkeit, Offenheit im Umgang miteinander gelebt?
- Wie weit decken sich die Werte aus dem Leitbild mit den real gelebten Werten? Gibt es hier ein Spannungsfeld?
- Wie weit sind in Ihrem Unternehmen ethisches Handeln und Verantwortung für die Umwelt selbstverständlich?

Lebendige Organisationen leben eine Potenzialentfaltungskultur

Lebendige Organisationen sind auf die Leistungsfähigkeit der Organisation und gleichzeitig auf die Potenzial-Entfaltung der einzelnen Mitarbeitenden ausgerichtet. Dazu braucht es eine Organisationsstruktur und -kultur, Werthaltungen und Führungskonzeptionen, die auf Vertrauen aufbauen und allen ermöglichen, sich einzubringen und gehört zu werden.

Damit die Mitarbeiter*innen ihre Potenziale voll entfalten, sich gut selbst motivieren und eigenverantwortlich handeln können, benötigen sie eine Vielzahl an hoch entwickelten Kompetenzen: soziale, emotionale und kommunikative Kompetenzen, Selbstmanagement, Lernbereitschaft, Flexibilität, Problemlösungsfähigkeit, Stressmanagement und Resilienz.

Reflexionsfragen:

- Wie weit ist Ihre Organisationsstruktur und -kultur auf eine Potenzialentfaltungskultur ausgerichtet?
- Welche Möglichkeiten haben Ihre Mitarbeitenden, sich neue Kompetenzen zu erwerben?
- Wie wird mit Fehlern umgegangen?
- Welche Chancen bekommen Mitarbeiter*innen, wenn Sie völlig neue Aufgabengebiete übernehmen möchten?

Lebendige Organisationen aktivieren alle Mitarbeiter*innen

Lebendige Organisationen sind Gemeinschaften, in denen alle Mitarbeiter*innen Verantwortung übernehmen, alle relevanten Informationen regelmäßig erhalten und wissen, welchen Beitrag sie für das eigene Team und das Gesamtunternehmen leisten.

Die Mitarbeitenden können proaktiv handeln, sich als ganze Menschen, mit ihren Ideen, Interessen, Fähigkeiten, Kompetenzen und auch ihren Gefühlen einbringen. Sie haben die Freiräume, ihre Intelligenz, Kreativität und gestalterischen Fähigkeiten zu nutzen, um im gemeinsamen Zusammenwirken, die Unternehmensziele zu erreichen.

Reflexionsfragen:

- Wie weit arbeiten die Mitarbeitenden eigenverantwortlich? In welchen Bereichen?
- Wie gut funktioniert der Informationsfluss top down und bottom up?
- Welche Möglichkeiten haben Ihre Mitarbeitenden, eigene Ideen zu realisieren?

Lebendige Organisationen erfordern eine andere Art der Führung

In lebendige Organisationen haben Führungskräfte beratende und unterstützende Funktionen. Sie leben einen Coaching-like Führungsstil. Sie befähigen ihre Mitarbeitenden, die Möglichkeiten und Chancen wirksam zu nutzen und ihre Aufgaben bestmöglich durchzuführen. Sie unterstützen Selbstorganisation. Entscheidungen werden auf eine breite Basis gestellt, was deren Akzeptanz und Umsetzung erleichtert und die Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter*innen steigert.

Reflexionsfragen:

- Wie weit beziehen Führungskräfte die betreffenden Mitarbeiter*innen in Entscheidungen mit ein?
- Wie viel vorhandene Intelligenz könnten Sie noch nutzen, wenn Sie mehr Wissensträger*innen aus Ihrem Unternehmen einbeziehen?
- Wie häufig nutzen Führungskräfte Coaching-Kompetenzen in ihrer Führungsarbeit?

Ich hoffe, diese Anregungen haben Ihnen das Konzept der lebendigen Organisation greifbarer gemacht. Und ich freue mich, wenn Sie mithilfe der Reflexionen neue Erkenntnisse bezüglich möglicher Entwicklungspotenziale für Ihr Unternehmen gewonnen haben.

Wenn Sie mehr dazu wissen wollen, kontaktieren Sie mich: Mag.^a Elfriede Konas

Konas Consulting Unternehmensberatung GmbH, 1120 Wien, Hohenbergstrasse 44/1/Top 4.
www.konas-consulting.com, office@konas-consulting.com, mobil +43 676 303 65 20