

## Flexibilität, Leistungskultur erhalten – und dabei weiter wachsen ...

Ihr Unternehmen ist erfolgreich, die Kapazitäten sind ausgelastet, eigentlich schon fast überlastet. Die Menschen sind motiviert und investieren Ihre Zeit und Ihre Motivation voll und ganz in das Unternehmen.

Warum: Ihr Unternehmen ist flexibel, schnell, die Entscheidungswege kurz, die Menschen verstehen sich, kennen sich untereinander – sie entscheiden eigenverantwortlich und die Motivation ist hoch.

Jedoch – es wird so langsam unübersichtlicher (im wahrsten Sinn des Wortes), komplexer, anonymer.... Ihnen als Inhaber oder Geschäftsführer wird auch deutlich, dass Sie nicht mehr alles im Blick haben; Sie selbst kennen auch schon lange nicht mehr alle Menschen, die für Sie arbeiten usw..

Und Sie fragen sich vielleicht manchmal, wie Sie dieses Unternehmen weiter gestalten wollen, **mit mehr Aufträgen und mehr Mitarbeitern?**

Ihr Unternehmen kann/ muss wachsen, um die anstehenden Aufträge zu bewältigen.

## Die klassische Lösung: Organisationsstrukturen und neue Führungsebenen einziehen, Prozesse definieren etc.?

Sie hören schon den Aufschrei vieler Mitarbeiter, die die Beschränkung Ihrer Verantwortung fürchten. Ihnen ist sogar selbst unwohl: es wird zäh, unflexibel, unpersönlich, bürokratisch – kurz: die spezifische Kultur geht verloren – und die Motivation mit dazu. Und es auch nicht wirklich erfolgreich in einer VUCA-Welt.

## Es braucht eine Organisationsform, die es Ihnen weiterhin ermöglicht, Ihre Kernkompetenz der schnellen interdisziplinären Entscheidungen zu erhalten

Wir haben fünf relevante Stellhebel identifiziert zum Wachstum einer flexiblen, entscheidungs- und leistungsfähigen Organisation. Je nach Situation und Unternehmensform ergeben sich einzelne Ansätze – oder eine Transformation.

### 1. Spiel-Philosophie und Spielkultur

Kooperation, Vernetzung und Zusammenspiel als Grundhaltung.

*„...die Spieler dort beherrschen das intuitive Denken in der Gemeinschaft!“*

*(Mario Götze über FC Barcelona, ZEIT 11.4.13).*

Sinnhaftigkeit des Tuns ist ein wesentlicher Aspekt. Und vor allem: es geht um das gemeinsame Verständnis von Leistungskultur: was ist unsere Art, Leistung zu erbringen, unser „Spielstil“? Wie koordinieren wir uns? Eine Voraussetzung dafür: ganzheitliche Betrachtung des Menschen und von sozialen Systemen

### 2. Rollenkompetenz der Akteure

Denken, Fühlen und Handeln unter der Prämisse: „was muss ich bewirken?“ Beherrschen seines Handwerkes, persönliche Meisterschaft ist Voraussetzung. Nur mit Profis werden Sie erfolgreich! Und: mit eigenverantwortlichen Profis.

VUCA [amerik. Abk.] – steht für volatil, unsicher, komplex und widersprüchlich (ambiguity)

### 3. Klare Entscheidungsprozesse

Die Entscheidung dort, wo das meiste Wissen ist – nicht, wo es um Macht und Hierarchie geht. Holacracy, Soziokratie und Systemisches Konsensieren bieten neue Ansätze des Entscheidens. Ja, und es geht um eine andere Form von....

### 4. ...Führung neu denken

Führung wird beurteilt nach Mehrwert- und Beziehungsdimension: Sinnstiftung, Verhandeln, Inspiration. Statt „ich weiß, wie es geht“ wird Komplexitätsmanagement, aktives Zulassen von Unterschieden und Konfliktfähigkeit zentral.

Neue Konzepte sind erforderlich für die Abstimmung und das Monitoring von Leistung – wie sieht das aus, wenn nicht mehr alles hierarchisch organisiert ist?

### 5. Neue Prozesse fordern neue Fähigkeiten

Industrie 4.0. fasziniert, weil die Ansätze schnellere Erfassung von komplizierten Zusammenhängen und Abläufen ermöglichen - und immer starrer werden. Komplexität erfassen, Intuition als Erkennen von Wesentlichem bleibt Aufgabe der Menschen.

Welche Stellhebel für Sie wirkungsvoll sind?  
Lassen Sie es mit uns entdecken!