

Lösung

AGIL ?

Gene-
ration X,
Y, ?

Selbst-
organi-
siert

Agil oder was?

Bedarfsgerechte Kultur- und
Organisationsentwicklung

www.beratungsart.de

Agil?

Der Ruf nach Agilisierung entsteht aus dem Ziel die Existenz des Unternehmens vital zu erhalten und dauerhaftes Wachstum zu sichern - auch bei zunehmender Volatilität, Unsicherheit, Komplexität, Ambiguität

Zentrale Fragen:

Wieviel Agilität tut dem Unternehmen tatsächlich gut? Wie findet man über die Agilität hinaus zur antifragilen Organisation?

Existenzsicherung
AGIL

Anti-fragiles
Wachstum

2
Wege der
Transformation

Existenzsicherung durch AGILes Vorgehen

Reagiere auf sich
verändernden
Rahmenbedingungen
und pass Dich an

Definiere und
verfolge Ziele

A

G

Adaptation

Goal Attainment

Latency

Integration

L

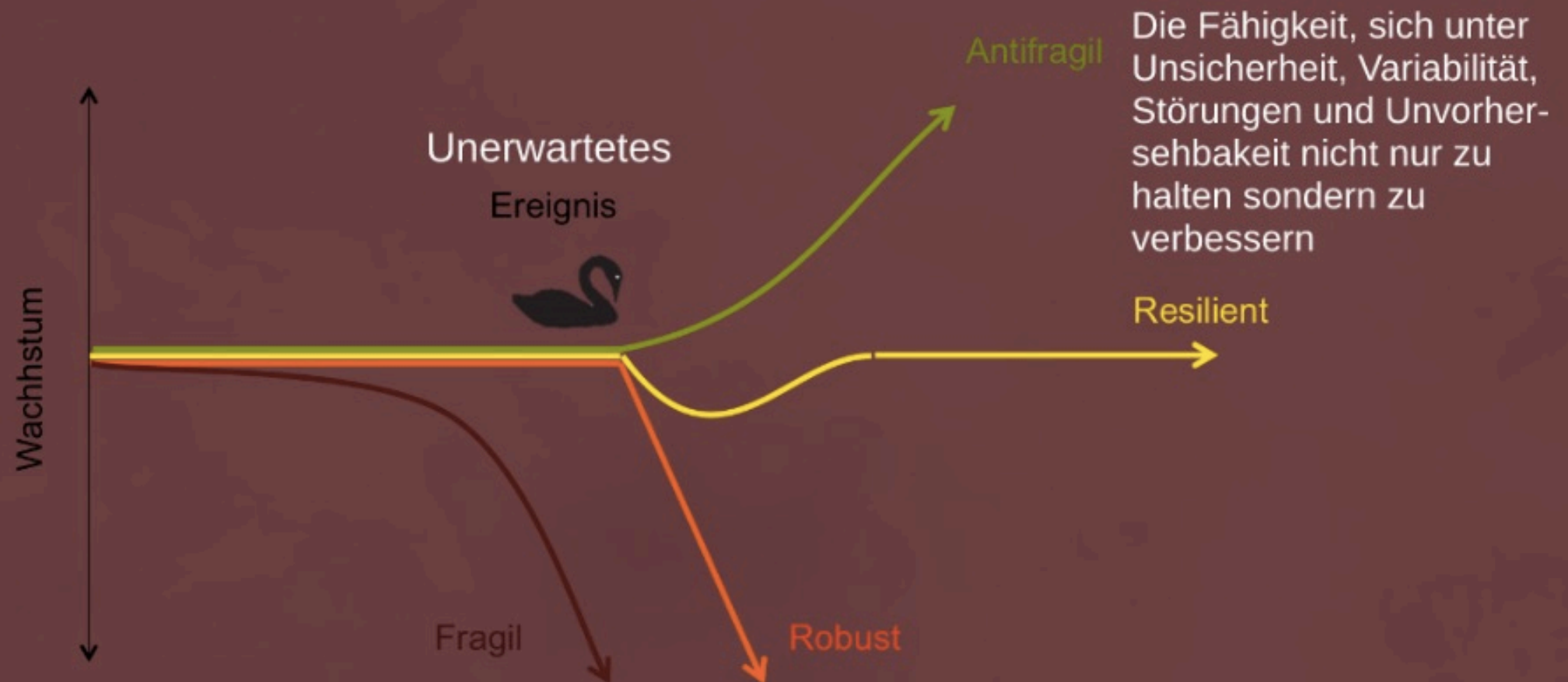
I

Erhalte grundlegende
Strukturen und
Wertmuster

Stelle den
Zusammenhalt der
Teilsysteme her

Vier Regeln zur
Existenzsicherung
nach Talcott Parsons
Agil-Schema aus den
1950er Jahren

Antifragiles Wachstum



Standard oder Marke Eigenbau? Hauptsache: passgenau!



Lösung

AGIL ?

Gene-
ration X,
Y, ?

Selbst-
organi-
siert

Agil oder was?

Bedarfsgerechte Kultur- und
Organisationsentwicklung

www.beratungsart.de

Generation X, Y, Z

Gemeinsam haben Generationen Y und Z den Drang nach Mitbestimmung und selbstbestimmter Arbeit. Ihre Firmen und Führungskräfte aus den Generationen Baby Boomer und X müssen sich darauf einstellen.

Zentrale Fragen:

Welche Führungs-, Arbeits- und Organisationsstrukturen passen zu X, Y und Z und zu Kunden, Marktdynamik und der Unternehmenskultur?

Genera-
tion Y

Genera-
tion Z

kulturelle
Vielfalt

Generation Y: geboren zwischen 1980 und 1995



Generation Z: geboren zwischen 1995 und 2010

Wir sind Netzwerker aus Leidenschaft



Wir wollen klare Strukturen und Rollen



Wir sind egoistisch, denken darwinistisch



Wir sind medien-gewöhnt und -verwöhnt



Wir wollen viel Geld verdienen, um es sozial einzusetzen



Wir wollen Feedback, vor allem Anerkennung



Wir sind leicht ablenkbar und erfassen schnell



Wir wollen geregelte Arbeitszeiten um Beruf und Arbeit trennend zu verbinden



Generation Hashtag



Ausländische Fachkräfte

Die steigende Beschäftigung ausländischer Fachkräfte und Migranten kreiert im Unternehmen einen kulturellen Schmelztigel der Mentalitäten. Die wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen der Herkunftsländer spiegeln sich in grundverschiedenen Haltungen und Erwartungen über das Arbeitsleben wieder. Nationale Antipathien, verschiedene kulturelle Sozialisation und abweichende Auffassungen von Arbeit, Leistung, Team, Führung und Kommunikation schaffen neues Konfliktherde.



Fünf im Jahr 2001 Geborene gehören nicht alle automatisch zur Generation Z. Sie sind z. B. in Spanien, Deutschland, Griechenland, Serbien oder Bulgarien unterschiedlich geprägt worden.

Lösung

AGIL ?

Gene-
ration X,
Y, ?

Selbst-
organi-
siert

Agil oder was?

Bedarfsgerechte Kultur- und
Organisationsentwicklung

www.beratungsart.de

Selbstorganisation

ist das Model einer Organisationsstruktur bei dem die klassischen Funktionen der Führung und des Managements dezentral organisiert sind und von vielen bis allen Mitgliedern der Organisation in Teilen wahrgenommen werden.

Zentrale Fragen:

Wieviel Selbstorganisation, verteilte Autorität und Transparenz braucht die Organisation?

Auf wieviel Führung, Jobtitel und zentrale Verantwortlichkeit kann das Unternehmen verzichten?

Grenzen
sprengen

Selbster-
neuerung

Selbst-
verant-
wortung

Klassische Organisationsformen stossen an Grenzen

Menschen in Organisationen sind immer weniger dazu bereit, sich bevormunden und kontrollieren zu lassen



Sie wollen Verantwortung übernehmen und gestalten können.



Darauf sind die gängigen Management- und HR-Instrumente nicht ausgelegt. Sie basieren auf einem anderen Menschenbild und setzen ein stabiles, berechenbares Umfeld voraus.

Organisationsformen modernisieren, transformieren oder neu erfinden«

Selbstreflexion stärken

Kontinuierliches
Suchverhalten und
Experimentieren

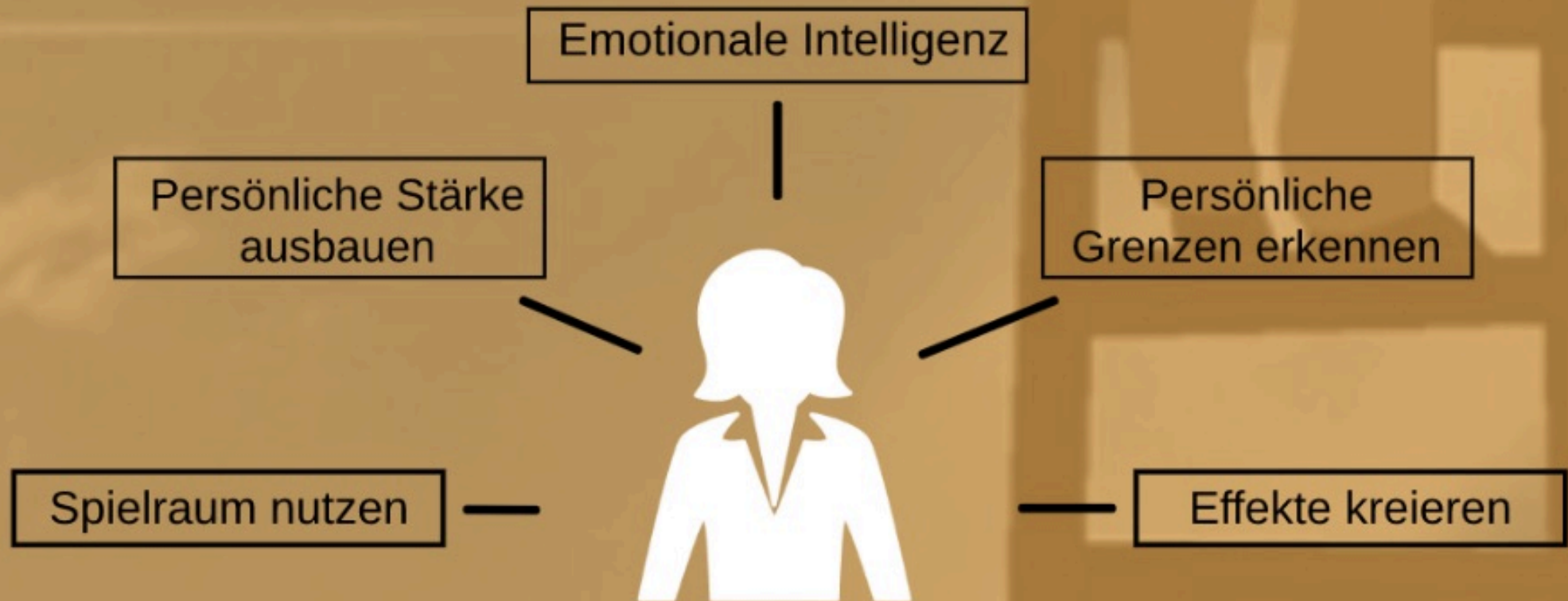
Vielfalt zulassen
Widersprüche
pflegen

Fehler- und Feedback-
kultur etablieren

Kommunikation und
Vernetzung stärken



Der Weg zu Vitalität und Antifragilität führt über
kontinuierliche Selbsterneuerung



Selbstorganisation braucht selbstverantwortliche Mitarbeiter, die gestalten wollen

Lösung

AGIL ?

Gene-
ration X,
Y, ?

Selbst-
organi-
siert

Agil oder was?

Bedarfsgerechte Kultur- und
Organisationsentwicklung

www.beratungsart.de

Agile Transformation

durch die Betroffenen selbst entworfen, gesteuert und gestaltet .
angelehnt an agile Vorgehensmodelle, getragen durch agile Werte und Gedanken, berücksichtigt was geht und was nicht geht, schafft den Rahmen so viel Agility zu praktizieren und einzuüben, wie die Organisation in ihrer Situation wirklich braucht

Trans-
formations-
richtung

Prozess-
design

beteiligte
Rollen

Teiler-
gebnisse

Transformationsrichtung

Beispiele problematischer Haltungen und Verhaltensweisen in Organisationen, die die Kultur prägen

Lange erfolgreich gewachsen, gewohnt und lieb gewonnen, aber heute nicht mehr passend am Markt

IST-Kultur

- Kontrollbedürfnis
- Kontrolldruck
- Unsicherheit
- Mangel an Selbstverantwortung
- Hierarchiegläubigkeit
- Rückdelegation
- erlernte Unfähigkeit
- Bequemlichkeit
- zu hohe Durchlaufzeiten

SOLL-Kultur

- Eigenverantwortung
- Unternehmerisch Denken
- Selbstorganisation
- Agilität, Antifragilität
- Verteilte Verantwortungen
- Empowerment
- Klare Rollen
- Transparenz
- Vertrauen
- Flexibilität

Für die Organisation und in ihr passend definiert und kreiert, abgestimmt auf die tatsächlichen Bedürfnisse

Von Mitarbeitern und Führungskräften mitgedacht, mitgetragen und on the job eingeübt

Führung und Zielzustand klären



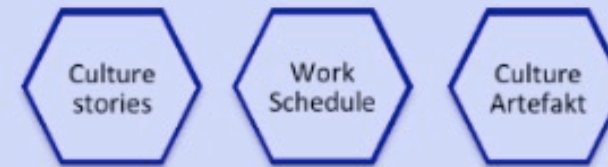
Führung und Geschäftsleitung



Organisatorischen Rahmen gestalten



Entwicklungsteam



- Statement of Work
- Self Efficacy Training

Exploration

Entwurf

- Impedimentlist
- Culture stories
- Work Schedule
- Management Release I

- Feasibility und Priority Finishing
- Dash Concept
- Management Release II

Entscheidung

Entwicklung

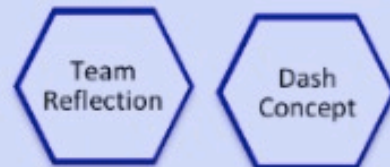
- Culture Artefakt
- Culture Review
- Team Reflection
- Role Awareness Trainings
- Management Release III

- Doing
- Reflections
- Reviews

Engagement



Entwicklungsteam



Zusammenarbeit (neu) gestalten



Mitarbeiter



Mitarbeiter und Rollenbewusstheit stärken

Beteiligte Personen und ihre Rollen



Ähnlich den Rollen im agilen Projektmanagement (Scrum) sind auch die Rollen und ihre Aufgaben in der agilen Kulturtransformation definiert

Teilergebnisse und Dokumente



Lösung

AGIL ?

Gene-
ration X,
Y, ?

Selbst-
organi-
siert

Agil oder was?

Bedarfsgerechte Kultur- und
Organisationsentwicklung

www.beratungsart.de

www.beratungsart.de

BeratungsArt
Die Kunst Zukunft zu gestalten

Organisationsentwicklung
Team- & Kulturentwicklung
Konflikttransformation

Tel. 0176 27700021

**Dr.
Andrea
Kaiser**

Philosophie

Methodik

Dr. Andrea Kaiser

Facilitator, Coach, Sparingpartner

Studium und Promotion Sozialwissenschaften, und Volkswirtschaft,



Managerin Personal- und Organisationsentwicklung

Leitende Funktionen
Beratung und Telekommunikation

systemisches Coaching, psychodynamische Organisationsentwicklung,
hypnosystemische Beratung

Philosophie

Veränderung,
Transformation und
Entwicklung darf und soll
Spaß machen

Fokus auf das was in
Zukunft möglich sein kann

Jede Organisation und jeder Mensch hat
es verdient eine individuelle und
unvergleichliche Lösung für sich zu
finden

Humor hilft schwierige
Situationen überwinden

Der Schlüssel zur Lösung
ist die Auseinandersetzung
mit Unterschieden und
Wirkungen - sachlich und
emotional

Methoden

BeratungsArt vermittelt durch spielerische Methoden (Gamification) und klare Strukturen Freude an Umbau, Neugestaltung und Veränderungen.

Mit systemischem Hintergrund bieten Beratungen einen Spiegel des Milieus, Beachtung des Umfelds sowie einen gezielten Wechsel der Blickwinkel und schaffen so neue Perspektiven

Interaktive Formate und analoge Methoden wecken Aktivität sowie Reflexion und ermöglichen neue Sichtweisen..