

LÖSEN DER EMOTIONALEN HANDBREMSE
FÜR ORGANISATORISCHEN WANDEL

WER SIND WIR....

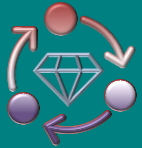
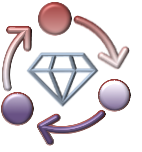


Richard Butler



Agnes Szejka

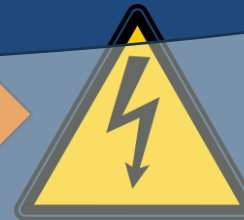
UNSERE BEOBACHTUNGEN ZU „RE-ORGANIZE AROUND VALUE“



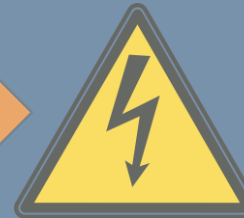
„Reorganizing around Value“
ist essenziell wichtig.



Viele Firmen tun sich sehr schwer
es umzusetzen.



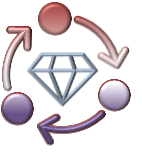
Rezepte und Zutaten
für die Umsetzung fehlen



Ideen für Rezepte und Zutaten ...



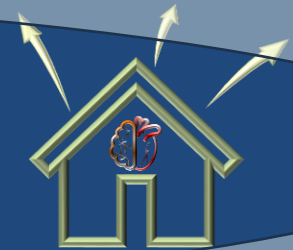
HERAUSFORDERUNGEN BEI DER REORGANISATION



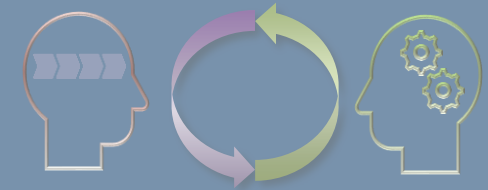
1 Reorganisations-Geschwindigkeit



2 Emotionale Freiheit zum Reorganisieren



3 Zuordnung von Bedarf zu Expertise



WELCHE BEDÜRFNISSE WERDEN BEI „REORGANIZING AROUND VALUE“ OFT NICHT BEACHTET?

„Ich habe das Gefühl in dem jetzigen Umfeld sinnvolle Arbeit zu machen, die Spaß macht.“

Purpose

„Das wird mir zu viel“,
„Schon wieder was Neues“

Kognitive Kapazität
(für etwas Neues)

„Keine hat uns gefragt, ob wir den ART wechseln wollten.“

Autonomie

"Ich fühle mich sehr wohl in meinem Team und möchte bleiben."

Soziales Umfeld

„Ich bin in der jetzigen Umgebung wirksam und effektiv.“

Mastery

„Jeder weiß, dass ich hier der Experte bin.“

Ansehen

„Ich weiß nicht was ich da zu suchen habe – ich kenne mich damit nicht aus.“

Sicherheit

Open Space

Welche Bedürfnisse haben wir übersehen?

BEDÜRFNISSE

Purpose

Mastery

Kognitive Kapazität

Autonomie

Ansehen

Sicherheit

Soziales Umfeld

THESEN ZUM THEMA

Wir sind permanent in einem
VUCA Zustand, merken es
aber nicht

An einer sinnvollen Arbeit
festzuhalten ist menschlich
und wünschenswert

Wenn die anstehende Arbeit,
die Fähigkeiten des Teams
und die persönlichen Ziele
klar sind, wird die Arbeit-
zuteilung einfacher.

An etwas festzuhalten, das
sich stabil anfühlt, kostet
Energie (loslassen lernen)

Adaptive Veränderung
ist ein Skill, den man lernen
kann

Welche Thesen
habt Ihr?

Open Space

DIE THESEN

Wir sind permanent in einem
VUCA Zustand, merken es
aber nicht

An einer sinnvollen Arbeit
festzuhalten ist menschlich
und wünschenswert

„Bilocalated“ Teams

Wenn die anstehende Arbeit,
die Fähigkeiten des Teams
und die persönlichen Ziele
klar sind, wird die Arbeit-
zuteilung einfacher.

An etwas festzuhalten, das
sich stabil anfühlt, kostet
Energie (loslassen lernen)

Adaptive Veränderung
ist ein Skill, den man lernen
kann

Welche Thesen
habt Ihr?

Open Space

VERMUTETE HAUPTWIRKUNG

	„Bilocal“ Teams	
Purpose		
Mastery	✓	
Kognitive Kapazität	✓	
Autonomie		
Ansehen	✓	
Sicherheit	✓	
Soziales Umfeld	✓	

DIE THESEN

Wir sind permanent in einem VUCA Zustand, merken es aber nicht

An einer sinnvollen Arbeit festzuhalten ist menschlich und wünschenswert

„Bilocalized“ Teams

Wenn die anstehende Arbeit, die Fähigkeiten des Teams und die persönlichen Ziele klar sind, wird die Arbeit-zuteilung einfacher.

An etwas festzuhalten, das sich stabil anfühlt, kostet Energie (loslassen lernen)

Adaptive Veränderung ist ein Skill, den man lernen kann

Adaptive Veränderung

Welche Thesen habt Ihr?

Open Space

VERMUTETE HAUPTWIRKUNG

	„Bilocalated“ Teams	Adaptive Veränderung	
Purpose			
Mastery	✓	✓	
Kognitive Kapazität	✓		
Autonomie		✓	
Ansehen	✓		
Sicherheit	✓		
Soziales Umfeld	✓	✓	

DIE THESEN

Wir sind permanent in einem VUCA Zustand, merken es aber nicht

An einer sinnvollen Arbeit festzuhalten ist menschlich und wünschenswert

„Bilocalized“ Teams

Wenn die anstehende Arbeit, die Fähigkeiten des Teams und die persönlichen Ziele klar sind, wird die Arbeit-zuteilung einfacher.

Actionable Transparency

An etwas festzuhalten, das sich stabil anfühlt, kostet Energie (loslassen lernen)

Adaptive Veränderung ist ein Skill, den man lernen kann

Adaptive Veränderung

Welche Thesen habt Ihr?

Open Space

VERMUTETE HAUPTWIRKUNG

	„Bilocalated“ Teams	Adaptive Veränderung	Actionable Transparency	
Purpose			✓	
Mastery	✓	✓	✓	
Kognitive Kapazität	✓			
Autonomie		✓	✓	
Ansehen	✓			
Sicherheit	✓		✓	
Soziales Umfeld	✓	✓		

- Welche weiteren Bedürfnisse seht ihr?
- Welche weiteren Thesen habt ihr?
- Kennt ihr Implementierungen, die solche Aspekte berücksichtigen?