

# Disrupt your organization

Unternehmenskultur ist kein Spaß

Winald Kasch



# Schludering: Organisation wird unterschätzt!

Organisation und Führung  
als Mittel zum Zweck  
werden unterschätzt.

Beides ist in der Regel  
nicht mehr kompatibel  
zum Umfeld des  
Unternehmens.

## Werbung

*Innovationskraft,  
konkurrenzfähige  
Produkte und  
Leistungen, eine  
passende  
Profitabilität, die  
richtigen Kollegen  
und eine gute  
Stimmung im Laden.*

[www.organeo.de](http://www.organeo.de)

# Vorherrschende Standards gefährden Erfolg.

Organisationale Standards basieren auf der Annahme hoher Planbarkeit und der Teilung von Arbeit.

Oben denkt und Unten handelt!

## Werbung

Der egozentrische Manager ist nicht der Schuldige des Misserfolges, die schlechte Stimmung unter Mitarbeitern hat in der Regel nichts mit den fehlenden Weiterbildungsmaßnahmen oder dem mittelmäßigen Kantinenessen zu tun.

[www.organeo.de](http://www.organeo.de)

# Achtung! Unsicherheit und Komplexität!

Komplexität kann man nur mit Überraschungen erfolgreich begegnen.

- Nicht mit Steuerung
- Nicht mit Prozessen
- Nicht mit Management
- ... Aber mit Menschen!

## Werbung

Lebendige,  
erfolgreiche  
Unternehmen hätten  
wir alle gern. Und  
zwar ohne  
Zielkonflikte,  
Bürokratie und  
Machtgerangel.

[www.organeo.de](http://www.organeo.de)

# Seit 100 Jahren keine Innovation!?

Heutige Organisationen und deren Führungsbild entsprechen den Gedanken und Entwürfen von Menschen, die 1850 geboren wurden.

Immer noch keine disruptive Innovation in Sicht?

## Werbung

Statt unter Marktdruck zu stöhnen, erzeugt man selber Marktdruck und schafft ein lebendiges Unternehmen, besser auf die veränderten Anforderungen des Marktes reagieren wird.

[www.organeo.de](http://www.organeo.de)

# Höchstleister überraschen.

Höchstleister begegnen  
Überraschungen am Markt  
mit ihrer Eigenschaft,  
selber Überraschungen  
erzeugen zu können.

Ein Paradigmenwechsel.

Sie sind dynamik-robust.

## Werbung

In Zeiten hoher  
Dynamik haben die  
meisten Probleme  
von Unternehmen  
ihre Ursache in der  
Umgebung des  
Unternehmens. Auch  
wenn es auf den  
ersten Blick (noch)  
nicht so aussieht.

[www.organeo.de](http://www.organeo.de)

(In Anlehnung an G.  
Wohland,  
Denkwerkzeuge der  
Höchstleister)

# Kulturgut Hinterbühne entdeckt.

Höchstleister nutzen die Hinterbühne ihrer Organisation.

Dort, wo Gesetze ungeschrieben sind.

Dort sind die Dinge unbeherrschbar, abenteuerlich und anstrengend.

## Werbung

Wie kommt man wieder zu mehr Effizienz, verbesserter Wettbewerbsfähigkeit und guter Stimmung?

[www.organeo.de](http://www.organeo.de)

# Dynamikrobuste Denkmodelle.

- Kompliziert vs. Komplex
- Menschenbild X oder Y
- Team vs. Gruppe
- Führung vs. Steuerung
- Zweck vs. Ziel
- Außen-Innen vs. Oben-Unten
- Best Thinking vs. Best Practice
- Problemtransformation
- ...

## Werbung

Sich für die Fähigkeiten und Talente seiner Mitarbeiter zu interessieren und ihre Kraft zu entfesseln, heißt, ihre Interaktion in den Mittelpunkt zu rücken.

[www.organeo.de](http://www.organeo.de)

(In Anlehnung an G. Wohland, N. Pfläging)



# Dynamikrobuste Komplexithoden.

- Relative Ziele
- Zellstruktur-Design
- Org-Shops und Info-Shops
- Peer-Recruiting
- Value-Based Pricing
- Konsultativer Einzelentscheid
- Kompleximeetings
- Agile Projektarbeit
- Kulturbeobachtung
- ...

## Werbung

Schlechter  
Kundendienst  
entsteht nicht  
durch mangelhafte  
IT-Unterstützung.  
[www.organeo.de](http://www.organeo.de)

(Quelle:  
Komplexithoden, S.  
Hermann, N. Pfläging)

# ORGANEO

*enjoy the change*

# Disrupt your organization

Innovative Strukturen für  
Organisationen

Winald Kasch

