



An Veränderungen dranbleiben

Damit ihr als Team an Veränderungen und Anpassungen nachhaltig dranbleiben könnt, helfen euch diese sechs Grundprinzipien. Sie unterstützen euch dabei, neben eurer operativen Arbeit stetig an organisatorischen Themen dranzubleiben - mit Übersicht und ohne Überfrachtung.

1. Kapazität

Eure Organisation wird nicht darum herumkommen: es braucht Mitgestaltung und Impulse von jedem von euch. Nur so könnt ihr beweglich und anpassungsfähig agieren gegenüber den vielen und schnellen Veränderungen von Märkten, Kunden und der Gesellschaft. Das bedeutet, dass ihr euch mit eurer operativen Tätigkeit nicht zu 100% auslasten dürft. Denn für den Austausch von neuen Ideen, Optimierungsmöglichkeiten und für das Ausprobieren und Anwenden benötigt ihr Zeit. Die Frage ist: wie könnt ihr bis zu 20% eurer Kapazität für Organisation, Veränderung und Innovationen zur Verfügung stellen?

2. Transparenz und Visualisierung

Ihr könnt es an einem Kanban-Board (mit den entsprechenden Regeln und Limits) machen oder auf eine andere Weise. Wenn ihr eure Themen und Schritte visuell festhaltet, kann jeder den Stand und den Fortschritt einsehen. Damit fördert ihr eure Vorwärtsbewegung: ihr könnt offene Ziele, Aufgaben und Hindernisse besprechen. So kommt ihr immer wieder zu konstruktiven Schritten. Speziell Kanban bietet Euch dabei die Möglichkeit, den Arbeitsfluss und die aktuelle Belastung zu steuern.

Ein Hinweis noch: was immer ihr nutzt, achtet darauf, dass es für Alle räumlich oder virtuell einfach auffindbar und zugänglich ist.

3. Ritualisierung

Regelmäßige gemeinsame Routinen formen Gewohnheiten. Wenn es euch am Anfang noch komisch vorkommt, über organisatorische Veränderungen oder Neuerungen zu sprechen und für ihre Umsetzung verantwortlich zu sein, so kann das zu einer Gewohnheit für euch werden. Dazu gehört es, diese Themen regelmäßig immer wieder zu bewerten, zu besprechen und neue Themen zu benennen.

Zum Start: einigt euch auf einen regelmäßigen Rhythmus wie beispielsweise 1 * pro Woche für 30 Minuten. Wenn ihr das 4 Mal erprobt habt, wisst ihr, ob der Rhythmus so für eure Belange passt.



4. Einflussbereich

Es ist wichtig untereinander und mit anderen in der Organisation klar abzustecken: welchen Gestaltungsbereich habt und bearbeitet ihr. Und gleichzeitig ist es hilfreich, Euren Einflussbereich regelmäßig zu hinterfragen und besprechen: sind Eure Aktivitäten auf ihn fokussiert? Verändert er sich? Sollte er sich verändern und mit wem müsst Ihr dafür ins Gespräch gehen?

5. Fokus auf den Nutzen

Wenn wir anfangen auch außerhalb unserer operativen Erfahrung zu diskutieren und zu entscheiden, fehlt uns zu Beginn vielleicht die Einschätzung: was ist sinnvoll, was ist richtig, worauf richten wir jetzt unsere Energie? Auch hierzu bedarf es eures Austauschs und eines gemeinsamen Verständnisses: welche Ideen und Themen nützen eurer Organisation bei der besseren Erfüllung von Kundenbedürfnissen? Gebt diesen Ideen und Themen die Priorität durch eure Arbeit an der Organisation.

6. Lust zum Austesten

Alle Themen lassen sich tot diskutieren. Gegen jede Veränderung lassen sich Einwände finden. In der Holakratie gibt es die Frage: „Is it safe enough to try?“ Das bedeutet: können wir eine Veränderung umsetzen, ohne Schaden zu erleiden. Bzw. können wir die Veränderung rechtzeitig anpassen oder stoppen, bevor Schaden entsteht. Diese Energie braucht es zukünftig in Teams und Organisationen: das positive Erproben und Anpassen neuer Ideen.