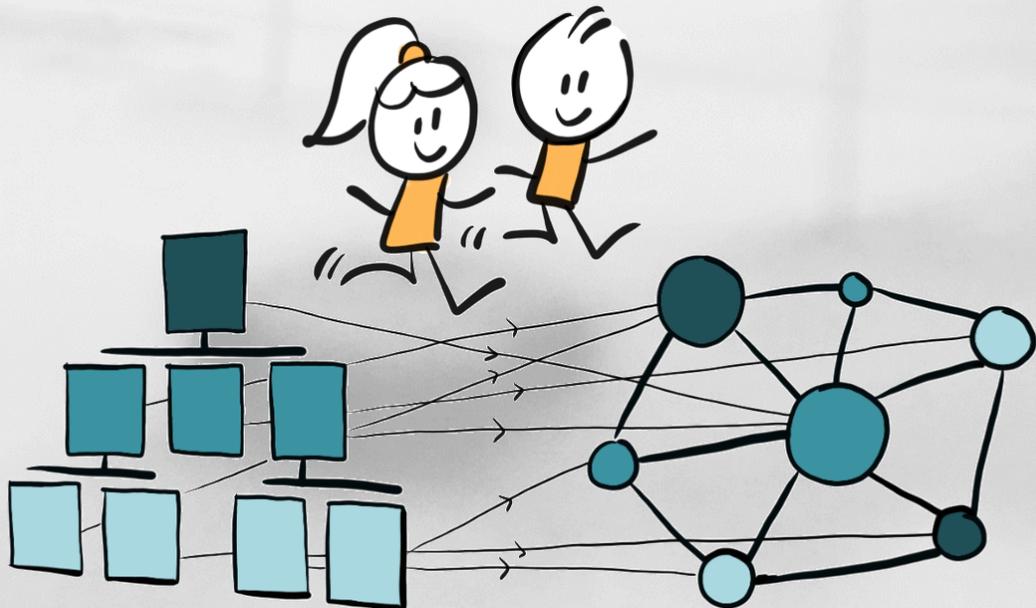


KOMM' MIT UNS AUF EINE REISE

... durch verschiedene Organisationsformen
und lerne ihre jeweiligen Stärken,
Schwächen und Charakteristika in Form
eines kompakten Reisebericht kennen:

Von der Hierarchie zum Netzwerk in 6 Etappen!



WARUM GERADE DIESE REISE?



Die Kultur folgt der Struktur!

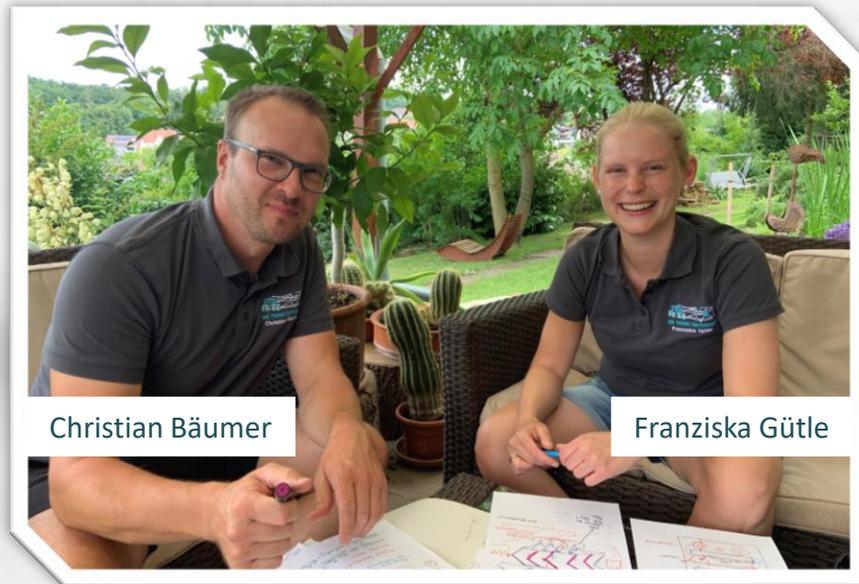
Ob **Rot**, **Blau**, **Orange**, **Grün**, **Gelb** oder **Türkis** – jede Organisationsform hat ihre Stärken und ist für den Umgang mit bestimmten Herausforderungen bestmöglich geeignet.

Dein Nutzen: Du lernst verschiedene Konzepte kennen, wie Organisation „funktioniert“ und welcher Ansatz zur Lösung welcher Aufgabenstellung passt.

Da Strukturen maßgeblich die Kultur prägen, liegt der Schlüssel eines nachhaltigen Kulturwandels in der Veränderung der Struktur (Larman's Laws)!

DEINE BEIDEN REISEBEGLEITER

Moderne Organisationsentwicklung ist alles und doch nichts! Wir von **WE THINK DIFFERENT** machen genau dieses Themenfeld greifbar und gestalten gemeinsam mit unseren Kunden individuelle Organisationskonzepte, um den komplexen Herausforderungen unserer Zeit zu begegnen!



Christian Bäumer

Franziska Gütle

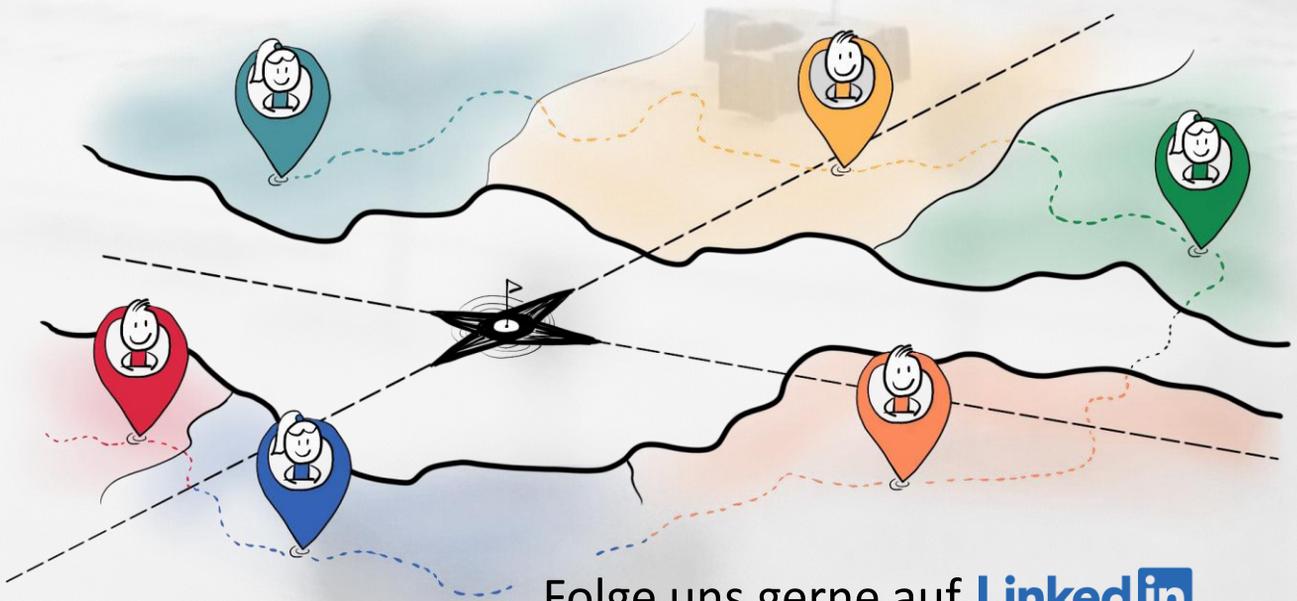
Als deine Reisebegleiter stehen wir dir jederzeit auch gerne für einen persönlichen Austausch zur Verfügung!

Komm' mit uns auf zu neuen Ufern!

#1 STRENGE HIERARCHIE

Herzlich Willkommen auf unserer Reise –
von der Hierarchie zum Netzwerk in 6 Etappen!

**Wir erreichen unsere erste Station:
ROT – das Land der strengen Hierarchie**



Folge uns gerne auf [LinkedIn](#)
für Impulse rund um moderne
Organisationsentwicklung!



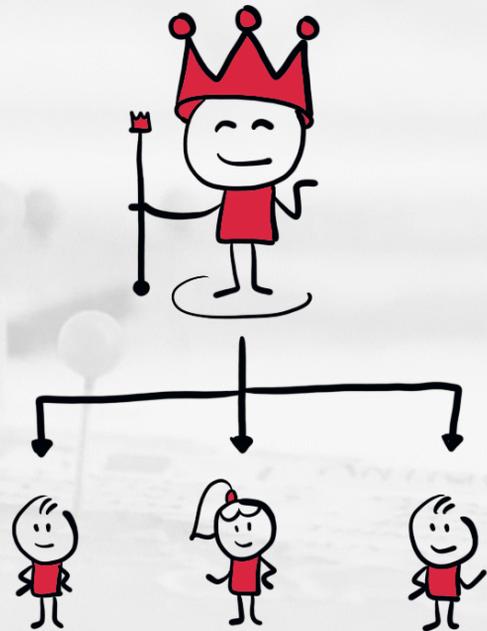
#wethinkdifferent

Folgen



#1 STÄRKEN DER ORGANISATION

- Entschlossenheit
- Klarer Fokus
- Durchsetzungskraft
- Umsetzungsstärke
- Mut
- Geschwindigkeit
- Unermüdlichkeit



Die strenge Hierarchie ist besonders gut geeignet,

- ... wenn das Umfeld chaotisch ist, keiner die Lösung kennt und schnelle Entscheidungen für das Überleben getroffen werden müssen.

Schwächen der strengen Hierarchie sind:

- Ego manie und ständiges Machtstreben
- Kurzsichtig- und Rücksichtslosigkeit

#1 REISEBERICHT

Die Reise beginnt in einem Grenzgebiet – noch auf rotem Boden, doch in nicht allzu weiter Ferne ist die Silhouette blauer Organisationsstrukturen zu erkennen.

*Das Gefühl des Aufbruchs ist deutlich spürbar. Was noch vor fünfzig, sechzig Jahren eine stark besiedelte Gegend war, beheimatet heute nur noch kleine Organisations-
teile. Die letzten Überreste strenger Hierarchien, Unberechenbarkeit und Impulsivität sind wahrzunehmen, der Wunsch nach klaren Strukturen, Sicherheit und Ordnung hat die Menschen aufbrechen lassen.*



#1 REISEBERICHT



In ein paar wenigen Stockwerken brennt Licht. Es wird intensiv an ambitionierten Markterschließungskonzepten gearbeitet. Ziel ist eine schnelle Umsetzung – die Konkurrenz soll vor Neid erblassen und auch die anderen Abteilungen im Unternehmen sollen erkennen, welche Art der Arbeit die erfolgreichste ist. Für alle Prozesse und Regeln haben, das hilft nichts – und den Weicheiern, Strebern und Träumern aus den Innovationsabteilungen muss dringend gezeigt werden, was Innovation wirklich bedeutet.

#1 REISEBERICHT



Aus einem Besprechungsraum dringen laute Stimmen.

Eine emotionale Diskussion über die richtige Wahl der Strategie ist in vollem Gang.

Gelegentlich ist zu hören, wie auf den Tisch geschlagen wird. Am Ende des Meetings erscheint der Bereichsleiter zufrieden in der Tür. Er hat sich mit seiner Vorstellung behauptet und die notwendigen Schritte für eine schnelle Umsetzung eingeleitet. Die Mitarbeiter wissen genau, was in den kommenden zwei Wochen zu tun ist – erreichen sie das angestrebte Ziel, wartet eine Zusatzprämie auf sie.

#1 REISEBERICHT

Mit dieser Erfahrung im Gepäck endet der Streifzug durch rote Organisationsstrukturen. Viel zu entdecken gibt es rückblickend nicht. An der Grenze zu Blau stehen Menschen an, wie in einer Warteschlange. Manche scheinen hin- und hergerissen zu sein, ob der Aufbruch in ein neues Land für sie das Richtige ist.

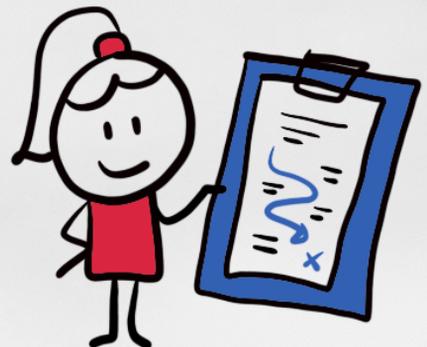
Altbekanntes und Bewährtes zurückzulassen erzeugt Angst – vor dem, was kommen wird, aber auch vor Macht- und Einflussverlust.

Ein Großteil der Organisation ist schon vor einiger Zeit aufgebrochen. Wie mag es wohl wirken, als Nachzögling aufzutauchen – als Verlierer, der sich nun doch beugen muss?

#1 REISEBERICHT

Wiederum andere scheinen sich zu freuen, den Aufbruch als Herausforderung zu sehen. Sie wünschen sich einen festen Platz in einem soliden System. Zu lange waren sie Unberechenbarkeit und emotionalen Ausbrüchen der Vorgesetzten ausgesetzt. Stabile Prozesse, realistische Planungen und klare Arbeitsanweisungen erscheinen ihnen eine gute Basis für das, was kommen wird.

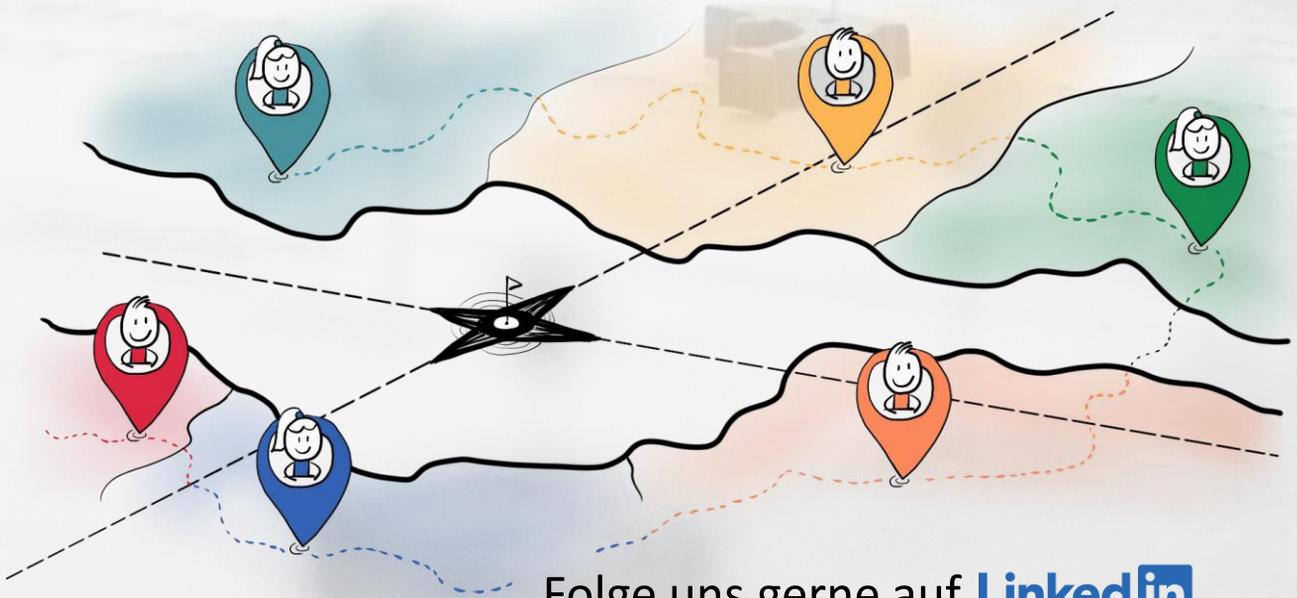
Mit dem Informationsmaterial der Grenzbehörden ausgestattet, beschreiten sie die ersten Meter auf blauem Territorium. Die Dokumente zeigen ihnen den Weg zu ihrem neuen Platz.“



#2 FUNKTIONALE HIERARCHIE

Herzlich Willkommen auf unserer Reise –
von der Hierarchie zum Netzwerk in 6 Etappen!

**Wir erreichen unsere erste Station:
BLAU – das Land der
funktionalen Hierarchie**



Folge uns gerne auf [LinkedIn](#)
für Impulse rund um moderne
Organisationsentwicklung!



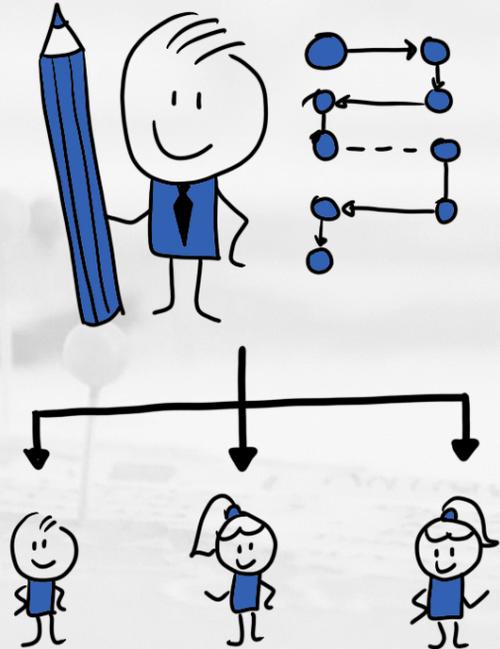
#wethinkdifferent

Folgen



#2 STÄRKEN DER ORGANISATION

- Planung
- Steuerung
- Stabilität
- Standards
- Verlässlichkeit
- Ordnung
- Disziplin



Die funktionale Hierarchie eignet sich besonders,

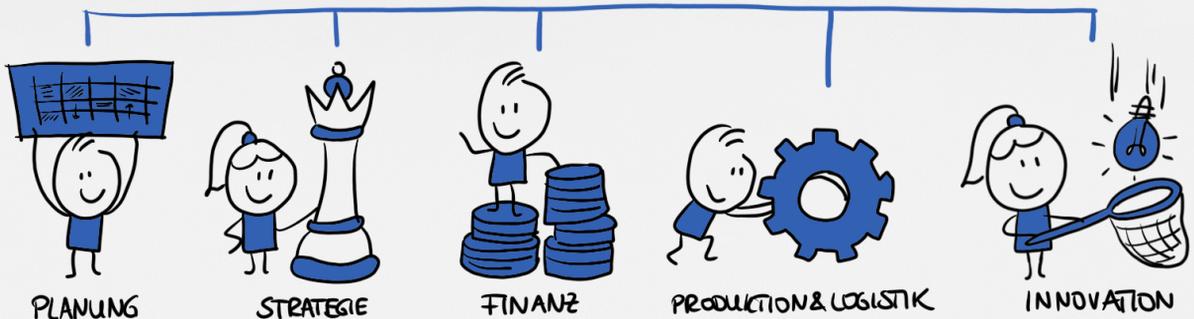
- ... wenn das Umfeld beständig, vorhersehbar und stabil ist, Abläufe sich wiederholen und Aktivitäten auf lange Sicht gut planbar sind.

Schwächen der funktionalen Hierarchie sind:

- Monotonie und (Über-) Bürokratie
- Risikoaversion und Regelhörigkeit

#2 REISEBERICHT

Mit Überschreiten der Grenze von Rot zu Blau wird sehr schnell deutlich, dass Spontanität und Emotionalität im Hier und Jetzt vorausschauender Planung, Ordnung und Fleiß weichen. Vor vielen Gebäuden, aber auch innerhalb der Stockwerke hängen Zielbilder für die nächsten Jahre und Organigramme aus, die die Organisationsstruktur beschreiben. Unternehmen sind nach Funktionen organisiert, anhand der Darstellungen ist schnell zu erkennen, wer für was verantwortlich ist und wer zu welchem Bereich gehört.



#2 REISEBERICHT

Nicht selten finden sich die verschiedenen Abteilungen eines Unternehmens in unterschiedlichen Stockwerken oder Gebäuden – die Vorgesetzten der Bereiche treffen sich regelmäßig, um Entscheidungen einzuleiten und Aktivitäten zu synchronisieren.

In kleinen Büros entlang der Flure arbeiten die Mitarbeiter pflichtbewusst an ihren Arbeitspaketen. Es wird viel Wert auf klar definierte Prozessabläufe, Standards und Genauigkeit gelegt, denn nur so kann der Arbeitstag strukturiert werden. Für die Menschen sind Loyalität, Beständigkeit und Stabilität wichtig: Ein Großteil ist bereits seit Eintritt ins Berufsleben für das gleiche Unternehmen tätig, die Verbundenheit ist groß.

#2 REISEBERICHT

Eine Gruppe Manager hat sich versammelt. Sie bilden das Steering-Committee eines Effizienzprogramms und stimmen sich bezüglich der Zielerreichung ab. Die Maßnahmenliste wird durchgegangen, entsprechende Status reportiert. Gemeinsam wird beschlossen, dass das neue Regelwerk für das Eskalationsverhalten bei Meilenstein-Überschreitung ab sofort in Kraft trifft. Zudem wird die Anpassung des Projektplans diskutiert. Es fehlen jedoch zwei Freigaben, die Entscheidung wird auf nächste Woche vertagt.



#2 REISEBERICHT

Das Meeting ist geprägt von Nüchternheit – eine Agenda mit zeitlichen Vorgaben ermöglicht, dass alle geplanten Tagesordnungspunkte besprochen werden.



Im Gebäude gegenüber findet indessen ein Leistungsbeurteilungsgespräch statt. Der Vorgesetzte geht gemeinsam mit seinem Mitarbeiter den standardisierten Bewertungsbogen durch. 98% seiner Stellenbeschreibung hat er in diesem Jahr erfüllt, beide Seiten sind zufrieden und geben sich am Ende des Gesprächs die Hand – „auf ein weiteres Jahr!“

#2 REISEBERICHT

Für einen Außenstehenden gleichen die Organisationen im blauen Landstrich gut geöhlten Maschinen. Jedes Zahnrädchen trägt mit seiner Arbeit einen Teil zur Funktionsfähigkeit bei. Doch im Grenzgebiet zu Orange sind Unternehmen vorzufinden, die spüren, dass nicht alles per se planbar ist. Übergreifende Problemstellungen bringen das funktionale Zahnradkonstrukt ins



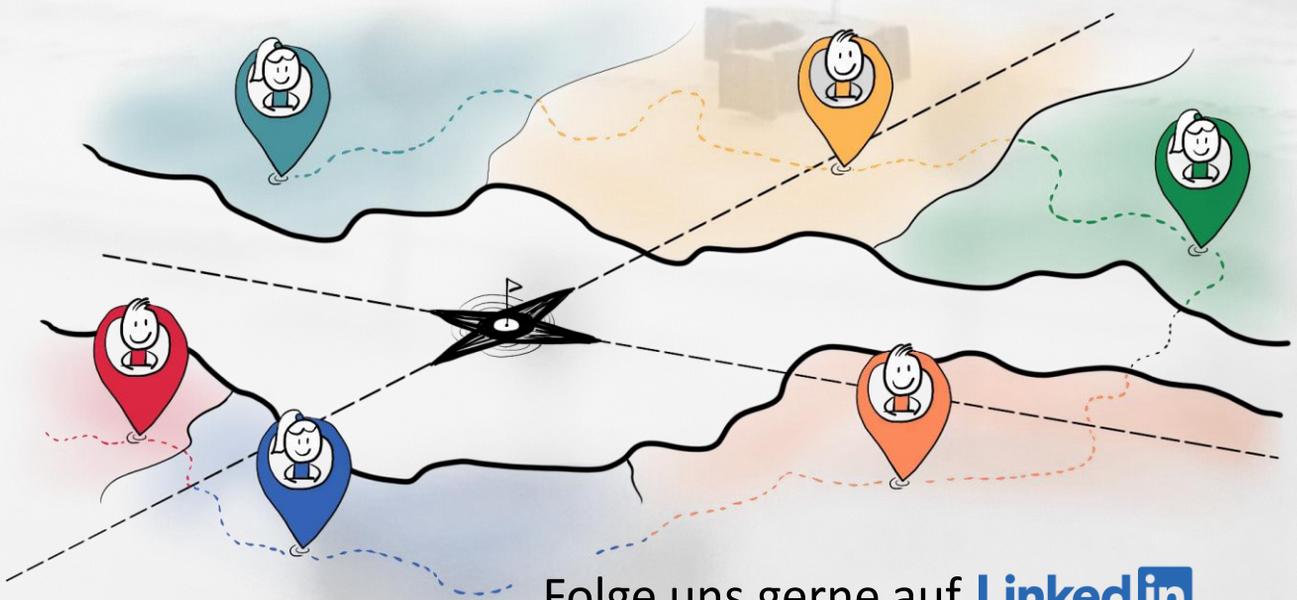
Wanken – auch Menschen möchten kein austauschbares Maschinenteil mehr sein. Der Wunsch nach persönlicher Entwicklung und Erfolg lässt sie aufbrechen.“

#3 WERTSTROM-ORGANISATION

Herzlich Willkommen auf unserer Reise –
von der Hierarchie zum Netzwerk in 6 Etappen!

Wir erreichen unsere erste Station:

**ORANGE – das Land der
Prozessorientierung**



Folge uns gerne auf [LinkedIn](#)
für Impulse rund um moderne
Organisationsentwicklung!



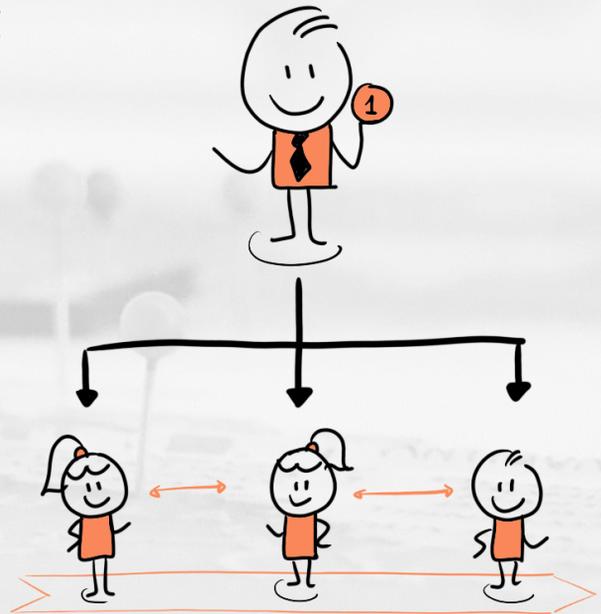
#wethinkdifferent

Folgen



#3 STÄRKEN DER ORGANISATION

- Gewinnmaximierung
- Prozessoptimierung
- Kundenorientierung
- Pragmatismus
- Effizienzstreben
- Optimismus
- Leistung



Die Wertstrom-Organisation eignet sich ideal,

- ... wenn eine flexible Auftragsabwicklung mit maximaler Kundenorientierung gefragt ist und ambitionierte Ziele erreicht werden wollen.

Schwächen der Wertstrom-Organisation sind:

- Fokus auf Status und individuelle Karriere
- Opportunismus und Innovationsverlust

#3 REISEBERICHT

Mit dem Betreten von orangenem Boden ist spürbar, dass dieser Landstrich nach ambitionierten Zielen strebt. Mondäne Gebäudefassaden reihen sich aneinander, ein jedes Unternehmen möchte sich bestmöglich präsentieren. Die Sehnsucht nach individuellem Erfolg, Aufstieg und Bewunderung zeigt sich in hartem Konkurrenzkampf – es ist das Land der unbegrenzten Chancen: „Immer höher, immer weiter, immer schneller“ ist das Motto.

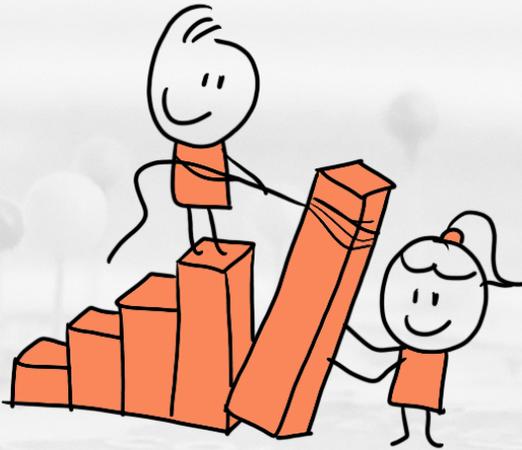


#3 REISEBERICHT



In den Führungsetagen der Organisationen stehen Umsatzsteigerung, Gewinnmaximierung und Wachstum im Vordergrund. Im modern eingerichteten Büro des Geschäftsführers trifft sich das Topmanagement, um über die Zielerreichung des gegenwärtigen Monats zu sprechen. Der Umsatz liegt über Ziel – man klopfte sich gegenseitig auf die Schulter. Die Strategie, auf die schnelle Umsetzung der definierten Quick-Wins zu setzen, ist voll aufgegangen.

#3 REISEBERICHT



In einem Produktionsbereich sind gerade Umbauten im Gang. Die Mitarbeiter sind dabei, parallel zum Fertigungsbetrieb eine neue Produktionslinie aufzubauen.

An verschiedenen Stellen finden Probemontagen statt, letzte Verbesserungen fließen in die Neukonzeption mit ein. Zukünftig soll mit der neuen Taktlinie die doppelte Stückzahl pro Tag gefertigt werden, um die Marktnachfrage bedienen zu können – auch die IT-Anbindung wird angepasst, alle Vorgänge werden in einem System erfasst, Daten stehen in Echtzeit zur Verfügung.

#3 REISEBERICHT

Schräg gegenüber im Nachbargebäude treffen sich Mitarbeiter aus verschiedenen Abteilungen, um gemeinsam an einem übergreifenden, immer wieder auftretenden Problem zu arbeiten. Sie haben erkannt, dass es für die nachhaltige Bewältigung Fachexpertise aus mehreren Bereichen braucht.

Ein Stockwerk höher findet gerade ein unterjährlicher Zielerfüllungsgespräch statt. Die Führungskraft bespricht mit seinem Mitarbeiter den aktuellen Umsetzungsstand der individuellen Zielvorgaben. Es stellt sich heraus, dass der Mitarbeiter kaum Initiative bisher gezeigt hat und trotz mehrerer Gespräche nicht in die Gänge kommt.

#3 REISEBERICHT

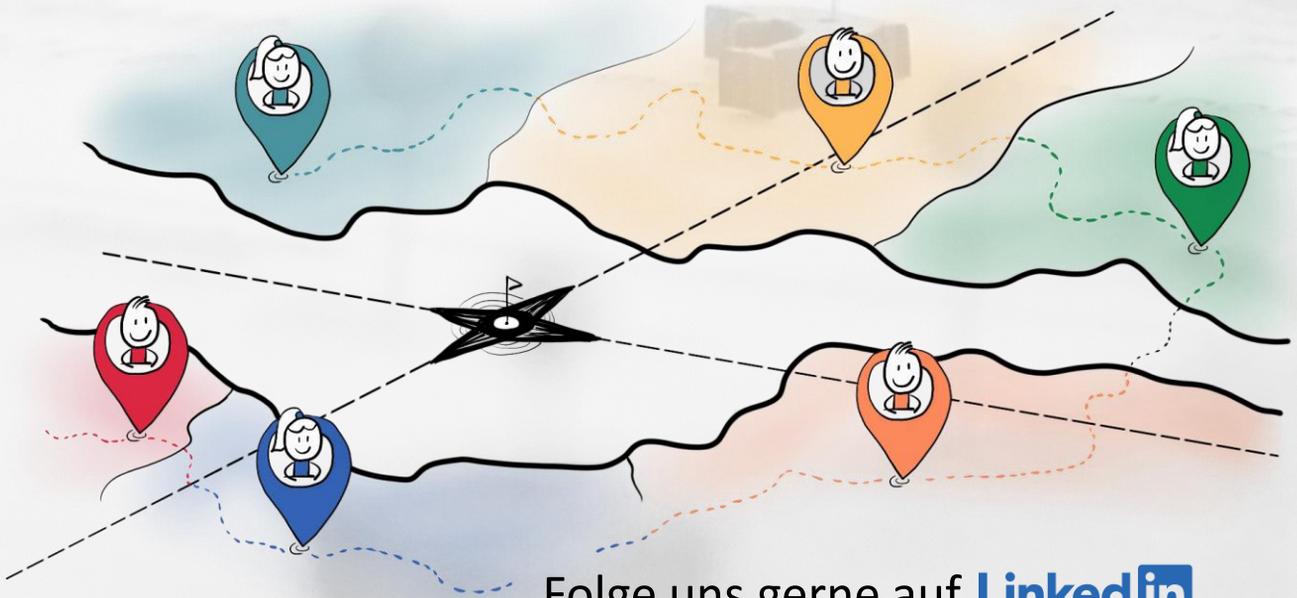
Der Vorgesetzte wird sich mittelfristig nach einer Alternative umsehen, denn nicht nur die Zielerreichung des Mitarbeiters steht auf dem Spiel, sondern auch seine eigene Prämie.

Auf dem Streifzug durch orangenes Gelände wird deutlich, wie prägend Leistungserbringung, Statussymbole und Erfolg sind. Doch diese Art zu wirtschaften lässt wenig Raum für „Menschsein“ – ja, dieses System mag in manchen Menschen das Gefühl der Einsamkeit und Unvollkommenheit wecken. Mit diesem Empfinden im Gepäck beginnen Organisationseinheiten weiterzuziehen – auf der Suche nach innerer Zufriedenheit!

#4 DEMOKRATISCHE STRUKTUR

Herzlich Willkommen auf unserer Reise –
von der Hierarchie zum Netzwerk in 6 Etappen!

Wir erreichen unsere erste Station:
**GRÜN – das Land der
demokratischen Struktur**



Folge uns gerne auf [LinkedIn](#)
für Impulse rund um moderne
Organisationsentwicklung!



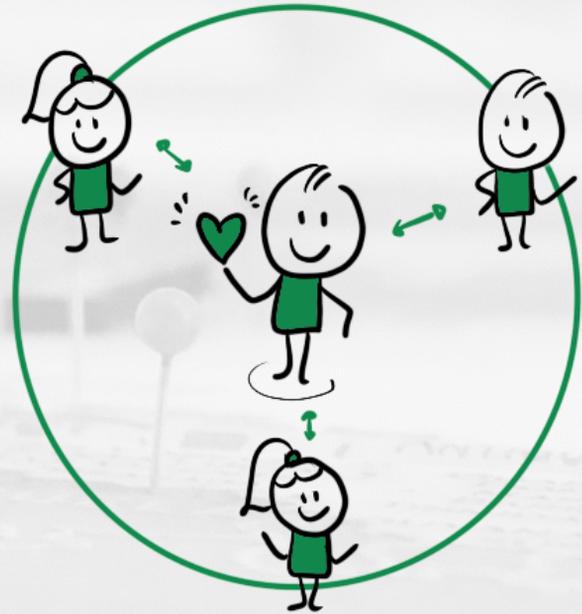
#wethinkdifferent

Folgen



#4 STÄRKEN DER ORGANISATION

- Menschlichkeit
- Transparenz
- Konsens
- Empathie
- Mitbestimmung
- Wertschätzung
- Team-Orientierung



Die demokratische Struktur eignet sich besonders,

- ... wenn eine Organisation den Menschen in den Fokus stellen, Team-Entwicklung fördern und klassische Macht-Strukturen zurück lassen will.

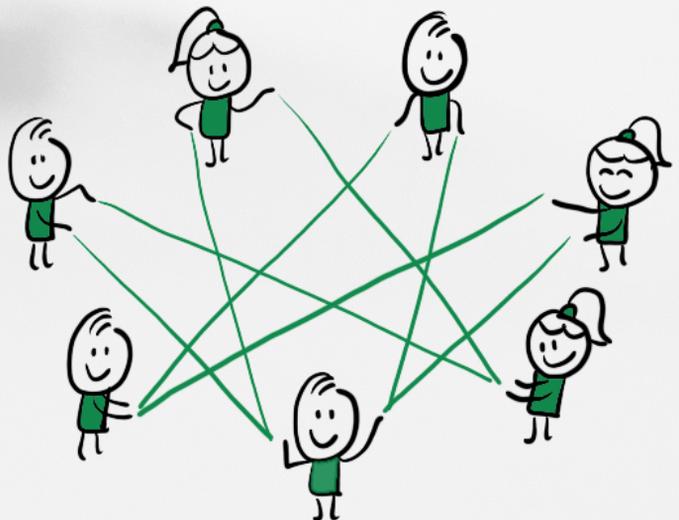
Schwächen der Matrix-Organisation sind:

- Konfliktvermeidung und Gutgläubigkeit
- Langwierige, verwässerte Entscheidungen

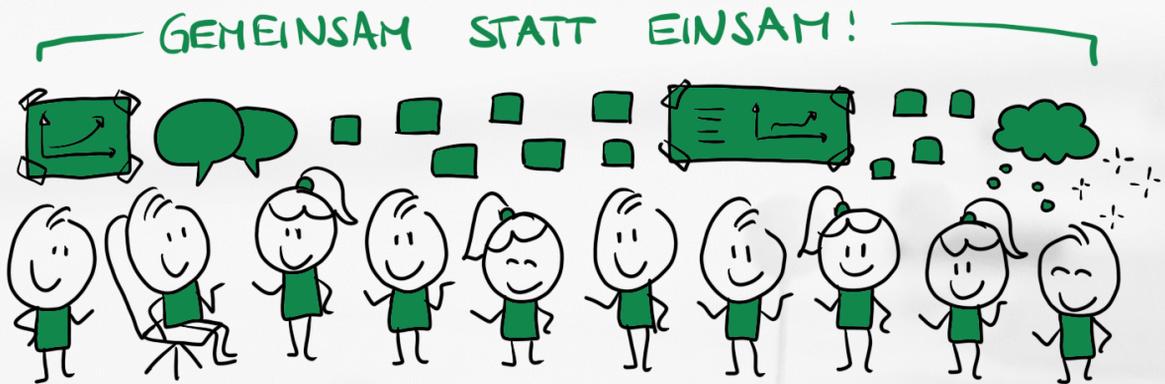
#4 REISEBERICHT

Beim Überschreiten der Grenze von Orange zu Grün fällt auf, wie vielfältig und jedes Mal anders die einzelnen Landstriche der Reise doch sind.

Grün zeichnet sich durch Solidarität, Werteorientierung und ein harmonisches Miteinander aus. Die Menschen in den Unternehmen arbeiten in kleinen Einheiten zusammen – die Gebäudestruktur ist so gestaltet, dass Kollaboration auch räumlich möglich ist und es ausreichend Rückzugsorte für Still-, aber auch Teamarbeit gibt.



#4 REISEBERICHT



An den Wänden hängen Konzeptentwürfe, Ausarbeitungen und Informationen über aktuelle Aktivitäten. Transparenz wird großgeschrieben, nicht nur beim Teilen von Arbeitsergebnissen, sondern auch bei betriebswirtschaftlichen Kennzahlen. Die Mitarbeiter kennen die Zahlen, wissen, wie sie sich berechnen und welche Einflussmöglichkeit sie haben. Nur so können sie stärker Verantwortung übernehmen und Entscheidungen treffen.

#4 REISEBERICHT

Im hinteren Teil eines Großraumbüros treffen sich gewählte Vertreter mehrerer Teams zur monatlichen Reflexions- und Feedbackrunde. Zwischen zwei Teams gibt es einen Konflikt, der die Stimmung trübt und sich auf die Leistungsfähigkeit aller Beteiligten auswirkt. Die Runde beschließt, einen gemeinsamen Workshop durchzuführen, um die Ursache herauszufinden und an einer Lösung zu arbeiten. Gemeinsam wird der Workshop grob durchgeplant, Erfahrungen aus der Vergangenheit fließen ein.

Eine Führungskraft aus der Runde, deren Team nicht involviert ist, bietet sich als Moderator an.



#4 REISEBERICHT

Ein Gebäude weiter kommen Menschen aus unterschiedlichen Abteilungen zusammen, die Interesse an den Themen Werte und Kultur haben – es ist Teamtag. In den letzten Monaten haben sie begonnen, sich mit den wichtigsten Unternehmenswerten auseinanderzusetzen. Was ist uns wichtig? Aber auch: Was wollen wir zukünftig stärker ausprägen? Innerhalb des Teams sind alle ehemaligen Hierarchiestufen vertreten, mitunter auch die Geschäftsführung. Doch für die Zusammenarbeit spielt das keine Rolle mehr. Das Team ist stolz auf den durchlaufenen Reifeprozess – für die Teilnehmer ist das Arbeiten auf Augenhöhe in einem hierarchiefreien Raum eine Bereicherung und ein Zeichen der Wertschätzung.

#4 REISEBERICHT

Auch in dem Produktions- und Administrationsbereich der Unternehmen ist der respektvolle Umgang und gegenseitiges Vertrauen spürbar. Kollegen helfen sich, individuelle Zielsysteme gehören der Vergangenheit an. Sie wurden durch Teamziele ersetzt.

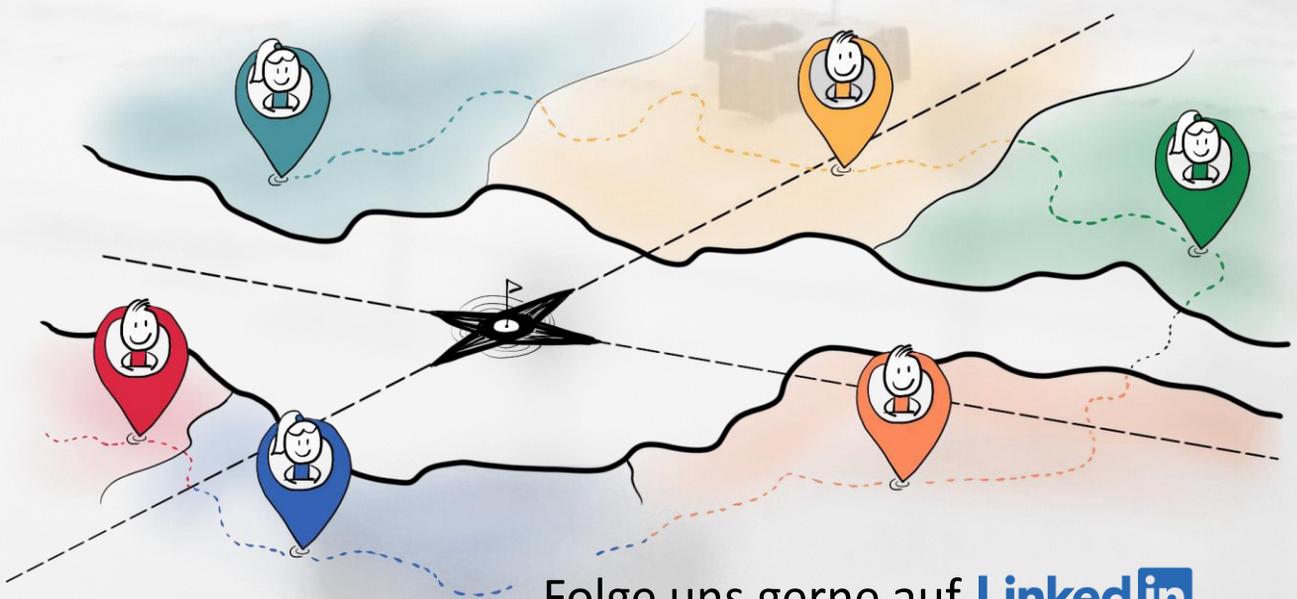
Grüne Organisationen stehen für Gleichberechtigung und Zusammenhalt – doch wie auch in den zuvor besuchten Landstrichen gibt es Bestrebungen, die Organisationsteile weiterziehen zu lassen. Mitunter lange Entscheidungsprozesse, verwässerte Entschlüsse und das Streben nach Innovation führen zum Aufbruch in gelbe Strukturen.“

#5 KREIS-STRUKTUR

Herzlich Willkommen auf unserer Reise –
von der Hierarchie zum Netzwerk in 6 Etappen!

Wir erreichen unsere erste Station:

**GELB – das Land der
Kreis-Struktur**



Folge uns gerne auf [LinkedIn](#)
für Impulse rund um moderne
Organisationsentwicklung!



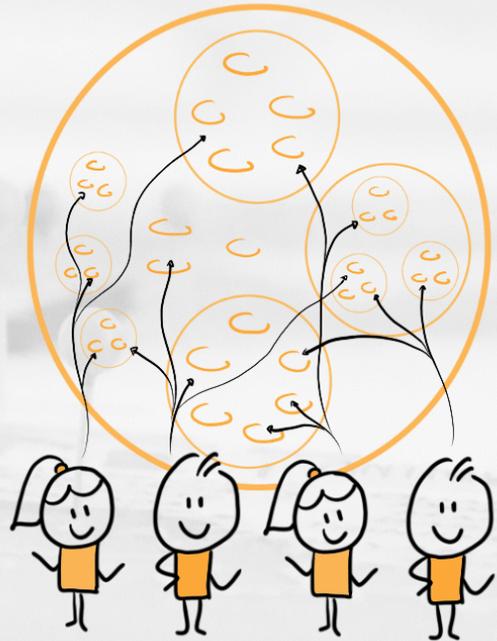
#wethinkdifferent

Folgen



#5 STÄRKEN DER ORGANISATION

- Kritisches Hinterfragen
- Experimentierfreude
- Innovation
- Fortschritt
- Rationalität
- Konsent
- Wissbegierde



Die Kreis-Struktur eignet sich besonders gut,

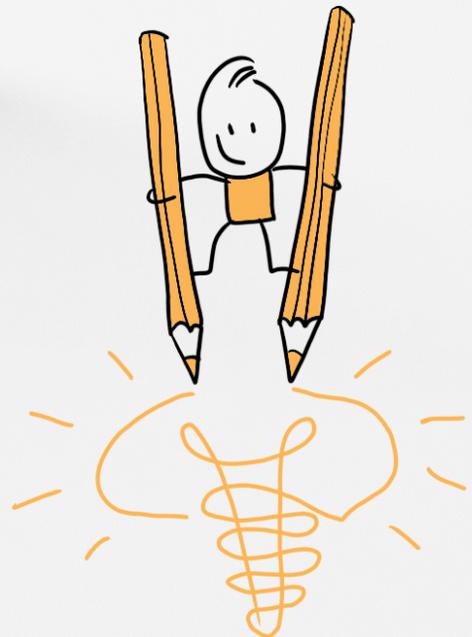
- ... wenn das Umfeld komplex ist, Experimente für das Finden von Lösungen notwendig sind und Innovationskraft gefördert werden soll.

Schwächen der Kreis-Struktur sind:

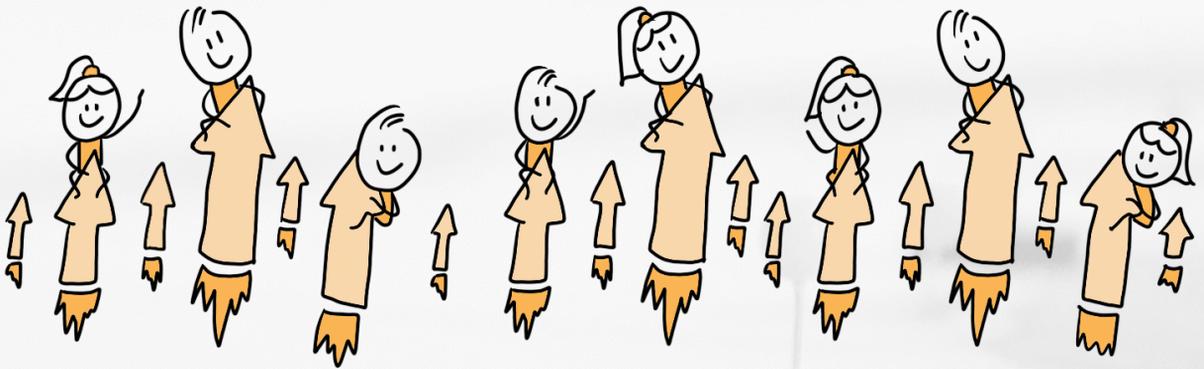
- Emotionslosigkeit und Nüchternheit
- Verkomplizieren von Themen

#5 REISEBERICHT

„Im gelben Landstrich angekommen, ist er sofort wahrnehmbar, der oft beschriebene Start-up-Spirit. Kleine Organisationseinheiten aus unterschiedlichen Unternehmen teilen sich gemeinsame Räumlichkeiten. Bunte, teils auch provisorisch zusammengebaute Einrichtungen verkörpern Erfindergeist, Kreativität und Experimentierfreude. Nicht nur in den Gebäuden, auch außerhalb im Freien herrscht Trubel. Arbeit ist nicht an einen Schreibtisch gebunden – virtuelle Kollaborationsformate ermöglichen eine weltweite Zusammenarbeit, standortunabhängig.



#5 REISEBERICHT



Die Menschen in Gelb fasziniert das Unentdeckte. Wissbegierde, das Schätzen von Diversität sowie das Streben nach Freiheit und Ungebundenheit sind Eigenschaften, die den gelben Landstrich ausmachen.

Auf einer großen Fläche arbeitet ein interdisziplinäres Team an der Anwenderfreundlichkeit einer neuen App. Es haben sich kleine Gruppen gebildet, die jeweils an unterschiedlichen Arbeitspaketen arbeiten. Eine Gruppe sitzt schweigend an einem Tisch, es wird programmiert.

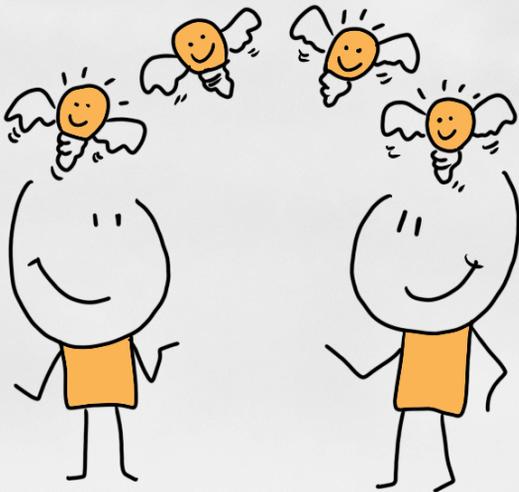
#5 REISEBERICHT

Eine andere hat sich um ein Flipchart versammelt und diskutiert. Zur Steuerung der Aufgaben wird ein Teamboard verwendet. Jedes Teammitglied ist mit einem Foto abgebildet, entsprechende Kärtchen mit den Aufgaben sind passend angeordnet. Um den Überblick zu behalten, trifft sich das Team in kurzzyklischen Abständen.

In einem kleinen Kaffee auf der anderen Straßenseite treffen sich Vertreter verschiedener Organisationen, um über neue Formen des Arbeitens nachzudenken. Sie planen einen regelmäßigen Austausch. Der unternehmensübergreifende Austausch wird von allen Beteiligten als sehr wertvoll und inspirierend angesehen.

#5 REISEBERICHT

Einige Meter weiter arbeiten Softwareentwickler, Mechatroniker und Vertriebler gemeinsam mit dem Kunden an einer neuen Technologie. Verschiedene Experimente werden durchgeführt, um die beste Kundenlösung zu finden. Material liegt verteilt auf dem Boden. Eine mobile Werkbank wird zusätzlich aufgebaut, um neue Ideen zu realisieren. Entscheidend



über den Erfolg sind Fähigkeiten und Kompetenz. Logische Zusammenhänge sowie nüchterne, rationale Entscheidungsfindung prägen die Zusammenarbeit.

#5 REISEBERICHT

Auf dem Weg durch gelbes Terrain ist erkennbar, dass Individualität stark verbreitet ist. Man ist, wie man ist – diese Toleranz wird auch anderen Menschen zugesprochen. Diversität wird geschätzt. Sofern ein Zusammenschluss für eine bestimmte Unternehmung Sinn ergibt, entstehen temporär neue Verbindungen.

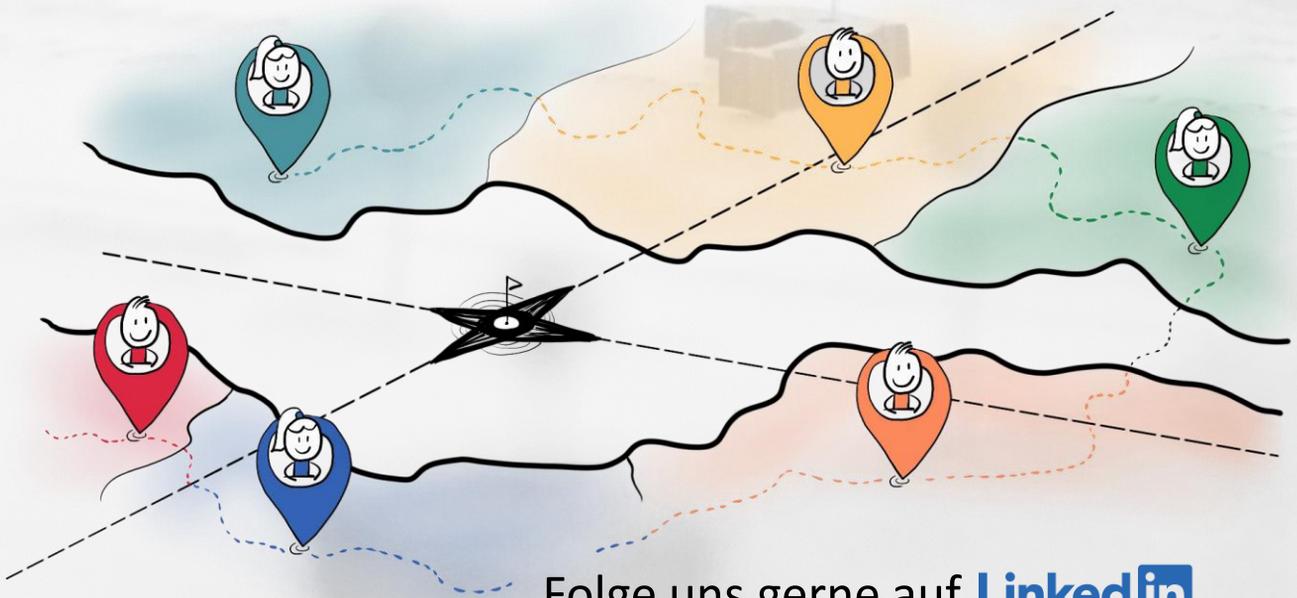
Den Aufbruch in neue Gebiete wagen die Menschen, die sich nach Ganzheitlichkeit und evolutionärem Sinn sehnen.“



#6 NETZWERK-ORGANISATION

Herzlich Willkommen auf unserer Reise –
von der Hierarchie zum Netzwerk in 6 Etappen!

Wir erreichen unsere erste Station:
TÜRKIS – das Land der
Netzwerk-Strukturen



Folge uns gerne auf [LinkedIn](#)
für Impulse rund um moderne
Organisationsentwicklung!



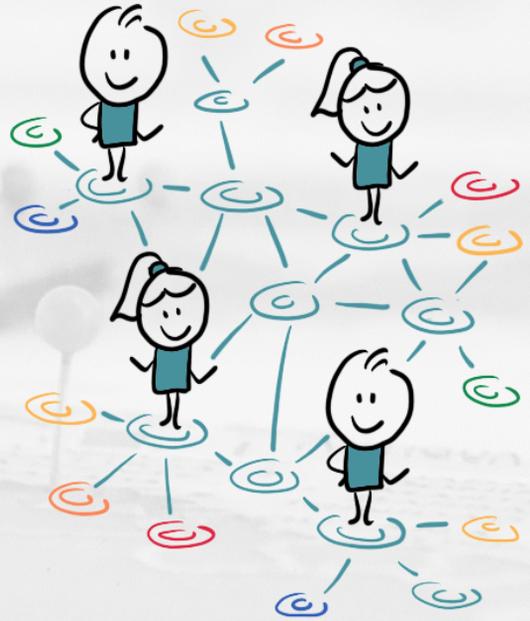
#wethinkdifferent

Folgen



#6 STÄRKEN DER ORGANISATION

- Wandlungsfähigkeit
- Selbstorganisation
- Sinnerfüllung
- Ganzheitlichkeit
- Fokus auf Umwelt
- Situatives Orchestrieren der Stärken aller bereits besuchten Landstrichte



Die Netzwerk-Organisation eignet sich besonders,

- ... wenn das Umfeld sehr dynamisch ist, sich temporär immer wieder neue Projekte bilden und hohe Ideale die Zusammenarbeit prägen.

Schwächen der Netzwerk-Organisation sind:

- Zu spirituell und nicht greifbar
- Sich verloren Fühlen im großen Ganzen

#6 REISEBERICHT

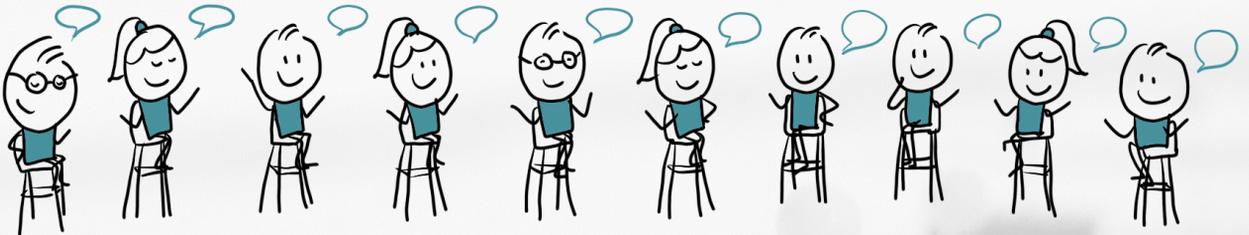
Mit der Grenzüberschreitung von Gelb nach Türkis wird der gegenwärtig letzte ausgeprägte Kulturlandstrich betreten. Das Gebiet ist nicht stark besiedelt, jedoch ziehen Türkis Eigenschaften zunehmend Neuankömmlinge an. Die Gebäudestruktur hat sich stark verändert: Aus großen, mondänen Bauwerken sind kleine, sich selbst steuernde Einheiten geworden – Grünflächen, Wälder mit Seen und Flüssen zieren die Umgebung.



#6 REISEBERICHT

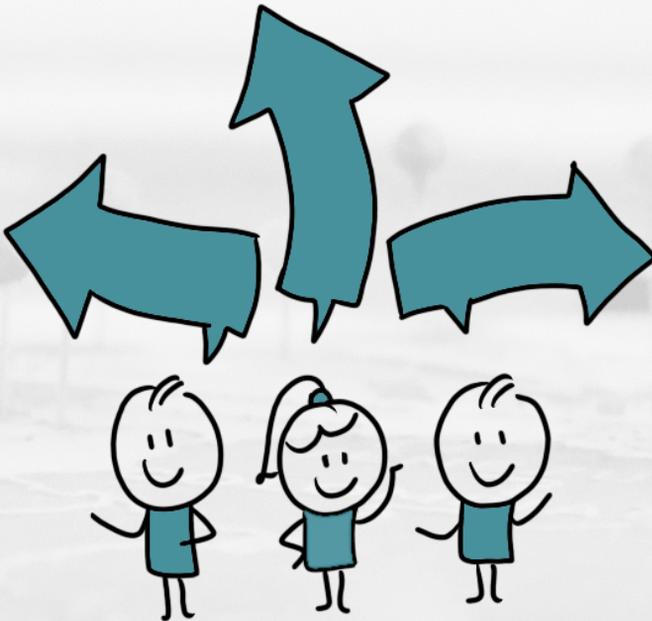
In einem großen Raum trifft sich der Strategiekreis eines Unternehmens. Das Team sieht das Potenzial, den Kunden zusätzlichen Komfort zu bieten und dabei bis zu 50% Energieeinsparungen zu ermöglichen. Kundenmehrwerte generieren und gleichzeitig etwas Gutes für die Umwelt tun – das ist das Hauptanliegen. Auch wenn die Umsetzung noch mindestens drei Jahre brauchen wird, das Team ist sich sicher, etwas wirklich Großes bewirken zu können! Die Kollaboration verschiedenster Organisationen ist bereits in Gang und trotz unterschiedlicher Businessmodelle, Interessen und kulturellen Ausprägungen funktioniert die Zusammenarbeit – ein Zeichen stabiler und langfristiger Partnerschaften.

#6 REISEBERICHT



Im Gebäude gegenüber versammelt sich indessen das gesamte Unternehmen zum monatlichen Come-Together. Die Vertreter der Teams stellen die Aktivitäten und Erfolge der letzten Wochen kurz vor. Einem Team ist es gelungen, ein strategisch wichtiges Projekt an Land zu ziehen – tosender Beifall und Freudenschreie sind zu hören. Am Ende der Veranstaltung werden die gegenwärtigen Kennzahlen besprochen – aufgrund der positiven Entwicklung wird diskutiert, ob weitere finanzielle Mittel für neue Produktfeatures freigegeben werden. Der Vorschlag stößt auf breite Akzeptanz!

#6 REISEBERICHT



Hinter einem kleinen Wäldchen beratschlagt sich eine kleine Gruppe eines anderen Unternehmens über seine zukünftige Ausrichtung.

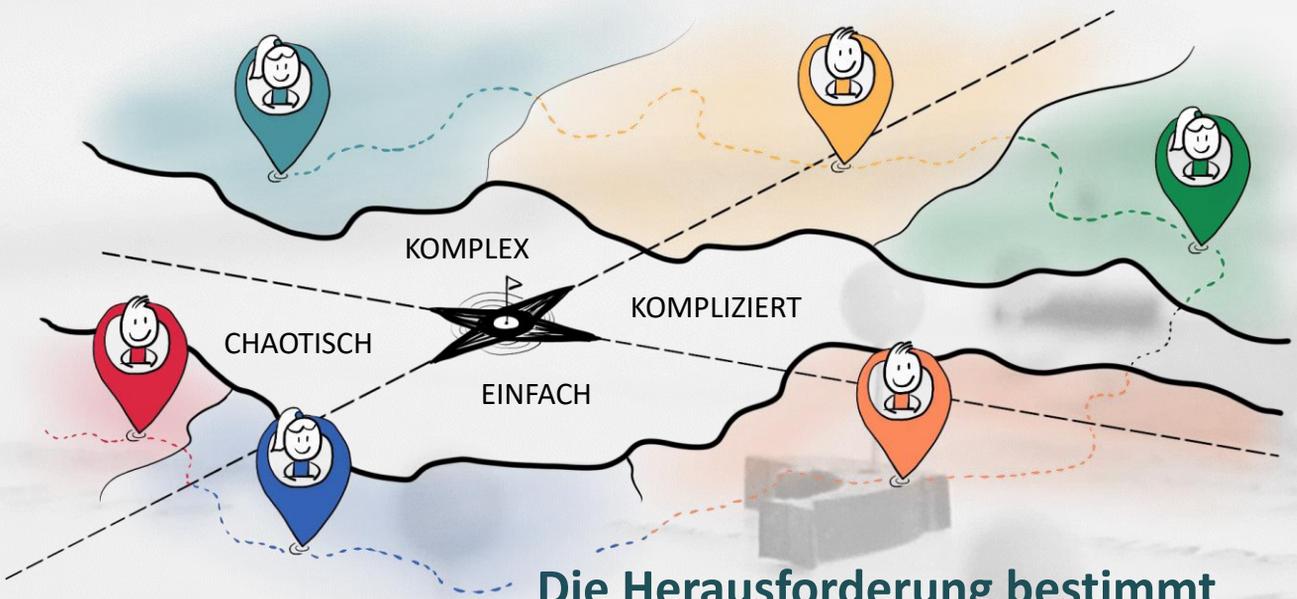
Um die eigene Lebensfähigkeit zu erhalten, steht die Auftrennung eines Organisationsteils bevor. Der Bereich ist zu groß geworden, die Zusammenarbeit leidet. Die Gruppe wägt ab, wie die Trennung bestmöglich ablaufen kann und nach welchen Kriterien die neue Struktur aufgesetzt wird.

#6 REISEBERICHT

Für Menschen, die in Türkis ankommen, braucht es nach der Ankunft etwas Zeit zur Eingewöhnung. Hohe Ideale werden für die Zusammenarbeit in Türkis vorausgesetzt sowie die Fähigkeit, sich selbst zu führen. Dieser Entwicklungsschritt basiert auf dem eigenen Reifeprozess: Entscheidend ist, ob ein Mensch mit sich selbst im Reinen ist und sich mit den dynamischen Arbeitsstrukturen in Einklang bringen kann.

Das System wird als Ganzes betrachtet – je nach Herausforderungen werden die Farben Rot, Blau, Orange, Grün und Gelb gemäß ihren Stärken trotz Gegensätzlichkeiten integriert.“

ALLE STATIONEN IM ÜBERBLICK



Die Herausforderung bestimmt die Organisationsform!

- **EINFACH** | Erkenne-Beurteile-Reagiere: Jeder weiß es und kennt bereits vorab die Lösung!
- **KOMPLIZIERT** | Erkenne-Analysiere-Reagiere: Expertenwissen ist für die Lösungsfindung gefragt!
- **KOMPLEX** | Probiere-Erkenne-Reagiere: Wir wissen die Lösung erst im Nachhinein nach Experimenten!
- **CHAOTISCH** | Handle-Erkenne-Reagiere: Keiner weiß es – trotzdem muss schnell entschieden werden!

... UND NUN ZUM ABSCHLUSS!

Unsere Erfahrung aus der Praxis zeigt, dass in den meisten Organisationen ein bunter Mix aus den besuchten Landstrichen benötigt wird.

Denn: Jede Unternehmung braucht effiziente Strukturen, um das Bestandsgeschäft abzuwickeln – aber eben auch Räume, um Kreativität und Innovation zuzulassen und zu fördern.

Wir nennen diesen Mix eine „hybride Organisation“ oder auch die „Sowohl-als-auch-Strategie“. Mehr dazu findest du auf unsere [Homepage](#) oder auch in unserem [Podcast](#)!

Gerne unterstützen wir auch dein Unternehmen, wenn es darum geht, die Weichen für die Zukunft richtig zu stellen und die geeigneten Strukturen zu finden!

