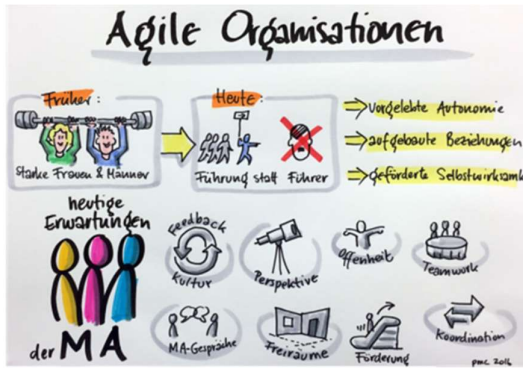


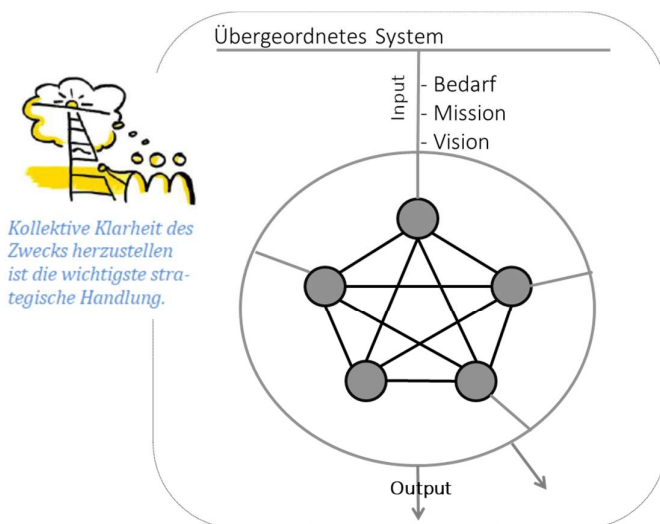
Zu (11) Elemente positiver Organisations- und Kultur-Entwicklung

Die Gemeinwohl-Bilanz ist ein umfassendes Transformations-Instrument und unterstützt die interne Kultur- und Organisations-Entwicklung eines Unternehmens. Firmen können durch die Gemeinwohl-Berater*innen zudem gezielt unterstützt werden, agile Organisationen zu werden. Wir orientieren uns dabei u.a. an dem Buch und den Ansätzen von F. Laloux «Reinventing Organizations».



- Zukunftsfähigkeit und Resilienz (Kundenorientierung, Produkte/DL, Strukturen & Prozesse, Mitarbeitende)
- Lebendiger «Organismus» mit vielen Stakeholdern (Berührungsgruppen)
- Community: Menschen einbinden und fördern sowie menschliche Beziehungen gelingen lassen
- Vorbildfunktion der Geschäftsleitung
- Emotionale Identifikation (Bindung) der Mitarbeitenden
- Leistungsfähige Führungs- und Netzwerke mit hoher Selbstverantwortlichkeit der Mitarbeitenden und positiver Fehlerkultur
- Gelebte Werte, Dialog-Kultur, Vertrauen, Dankbarkeit, Sinn-Orientierung, Achtsamkeit und Work-Life-Balance, Kunden-Orientierung, Fehler-Kultur, ...
- Nachhaltigkeit (ökologisch, sozial, gerecht/fair, transparent und verantwortlich – in der gesamten Wertschöpfungskette Lieferanten bis Kunden) und Beiträge zum Gemeinwohl
- Positiver Ertrag und Langfristwirken

Voraussetzung ist eine Unternehmensführung, die als Vorbild dient und eine Weiterentwicklung des Unternehmens erreichen will. Hilfreich dafür ist die Anbindung des Unternehmens an einen höheren Zweck via Mission, Vision und Werte und Haltungen.



- (1) Mission – Unternehmensauftrag – einen wichtigen Beitrag leisten!
 - bietet Sinn
 - ist qualitativ
 - schafft Nutzen
 - zeigt den geleisteten Beitrag
- (2) Vision – begeistertes Bild der Zukunft!
 - gibt Kraft
 - ist emotional
 - ist qualitativ
 - ist eine Vorstellung des Wunschbildes
- (3) Werte – den richtigen Weg gehen!
 - enthalten Überzeugungen
 - sind wert- und handlungsorientiert
 - grundlegend für das Verhalten

Dadurch besteht die Möglichkeit, sich aus dem oft behindernden Problemdenken und den Ängsten zu befreien und über andere Wahrnehmungen (Gefühl, Bauch und Herz) ins «**Presenting**» und damit zu wirklich neuen und kreativen Lösungen zu kommen.

Was bringt nun ein solcher Organisations-Entwicklungs- (OE) Prozess? Die nachstehende Grafik zeigt, dass Unternehmen sich dadurch intern sehr wirkungsvoll weiterentwickeln können und damit «Zukunftsfähig» werden. Sie mobilisieren ihre Mitarbeitenden und erkennen Kundenbedürfnisse und Marktchancen früher als klassisch agierende Firmen.

Was bringt eine OE-Prozess?

- (1) Zukunftsfähigkeit & Resilienz
- (2) Beleuchtung der U-Kultur und der gelebten Werte – z.B. der 4 GWÖ-Werte
- (3) Zusatzfokus «Menschen» und «Orientierung»
- (4) Weiterentwicklung im Laloux-Modell – von «orange» zu «grün» und «teal/integral»
- (5) Neue Kommunikations-Kultur (Dialog und Kreis) und Kooperation (Stakeholder)
- (6) Sinn-haftigkeit des Unternehmenszwecks (inkl. Produkte & Services) und Nachhaltigkeit im Business-Modell verankert
- (7) Menschliches Miteinander auf Augenhöhe (Mensch als Subjekt)
- (8) Stärkung der emotionalen Bindung aller Stakeholder sowie Selbstverantwortlichkeit
- (9) Kreativität, Innovation und neue Geschäftsmodelle
- (10) Vertrauen, Dankbarkeit, Achtsamkeit, ...
- (11) Intuition, Fühlen, Emotionen
- (12) Höhere Kund*innen-Orientierung und wirtschaftlich erfolgreicher

