

Whitepaper „hire smart people and give them opportunity to contribute“ oder Auf dem Weg zu einer Exzellenten Organisation

In Zeiten der Disruption und steigender Kundenerwartungen, müssen sich Unternehmen und ihre Organisationsstrukturen immer wieder neuen Anforderungen stellen. Es gilt schnellere und bessere Entscheidungen zu treffen und die Time-to-Market zu verkürzen. Doch wie kann diese Organizational Excellence, wie der entsprechende Anglizismus als Fachbegriff lautet, erreicht werden? Exzellente Organisation bezeichnet die systematischen Bemühungen von Organisationen, sich kontinuierlich für den optimalen Unternehmenserfolg aufzustellen und verfolgen ganzheitliche Ziele - Purpose, Kundenorientierung, Wirtschaftlicher Erfolg, Diversität & Nachhaltigkeit. Organizational Excellence und ist kein fester Zielzustand, sondern ein ständiger Prozess.

Jenseits der Kundenorientierung stellen nach wie vor wirtschaftliche Erfolge (Umsatz, Kosten, Rentabilität), die erreicht werden über effiziente Prozesse und erstklassige Mitarbeitende und Organisation die Kernziele von erfolgreichen Unternehmen dar.



Die erweiterten Ziele gewinnen aber zunehmend an Bedeutung. Die hier gemeinten Kernthemen dieser erweiterten Ziele wie Purpose - der Zweck des Unternehmens und der Aufgaben der Mitarbeitenden -, Nachhaltigkeit und Diversität sind für den langfristigen Erfolg wichtige Dimensionen. Indem die Organisationen an diesen drei Bereichen ansetzen, steigern sie die Wertschöpfung von Mitarbeitenden und Prozessen.



Der Erfolg steht und fällt mit den Menschen, die den Wandel vorantreiben und leben. Die Anpassung der Kultur und des Führungsverhaltens ist die Grundlage für nachhaltigen Erfolg - die Einbeziehung der Menschen ein entscheidender Faktor.

Die dabei notwendige Veränderungsbereitschaft einer Organisation und der Mitarbeitenden ist einer der Kern-Erfolgsfaktoren. Die anstehenden Veränderungen müssen von den Mitarbeitenden getragen werden. Nur mit dem richtigen Verständnis und den präzisen Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und dazu gehören auch Führungskräfte aller Ebenen hat ein Unternehmen den nötigen Rückenwind für die Zukunft.

Mitarbeitende sind motivierter, wenn sie hinter dem stehen, was sie tun, und in ihrer Arbeit einen Sinn sehen. Dies wird unter dem Begriff Purpose erfasst. Intrinsische Motivation entsteht, wenn Mitarbeitenden bewusst ist, warum sie Aufgaben erledigen und auf welches Ziel diese einzahlen. Entwickeln Sie also ihre Mitarbeitenden und bieten sie ihnen die Möglichkeit sich einzubringen.

Also das Gegenteil von „hire smart people and tell them what to do“ sondern „hire smart people and give them opportunity to contribute“. Dies sicherzustellen ist Leadership und Aufgabe von Führungskräften und HR.

Eine leistungsstarke Belegschaft arbeitet bereichs- und fachübergreifend zusammen, entwickelt ein agiles Mindset und löst Probleme in einer vertrauensvollen Umgebung. Darüber hinaus entwickeln Mitarbeitende ein Bewusstsein für ihren Beitrag am gesamten Unternehmenserfolg, weil sie den Zusammenhang zwischen den Unternehmenszielen und ihrer eigenen Leistungsbeurteilung deutlich sehen. Sie werden zu eigenständig denkenden und handelnden Akteurinnen und Akteuren im Unternehmen. Selbstorganisation und Verantwortungsübernahme haben einen hohen Stellenwert.

Diverse Teams sind deutlich produktiver, leistungsfähiger und auch innovativer. Top-Entscheiderinnen und -Entscheider zeigen Diversität also Vielfalt als wichtigen Baustein für Organizational Excellence auf - also vielfältige Teams in Geschlecht/Gender, ethnische Zugehörigkeit/Hautfarbe, Alter, Behinderungen, sexuelle Orientierungen, Religion/Weltanschauung etc..





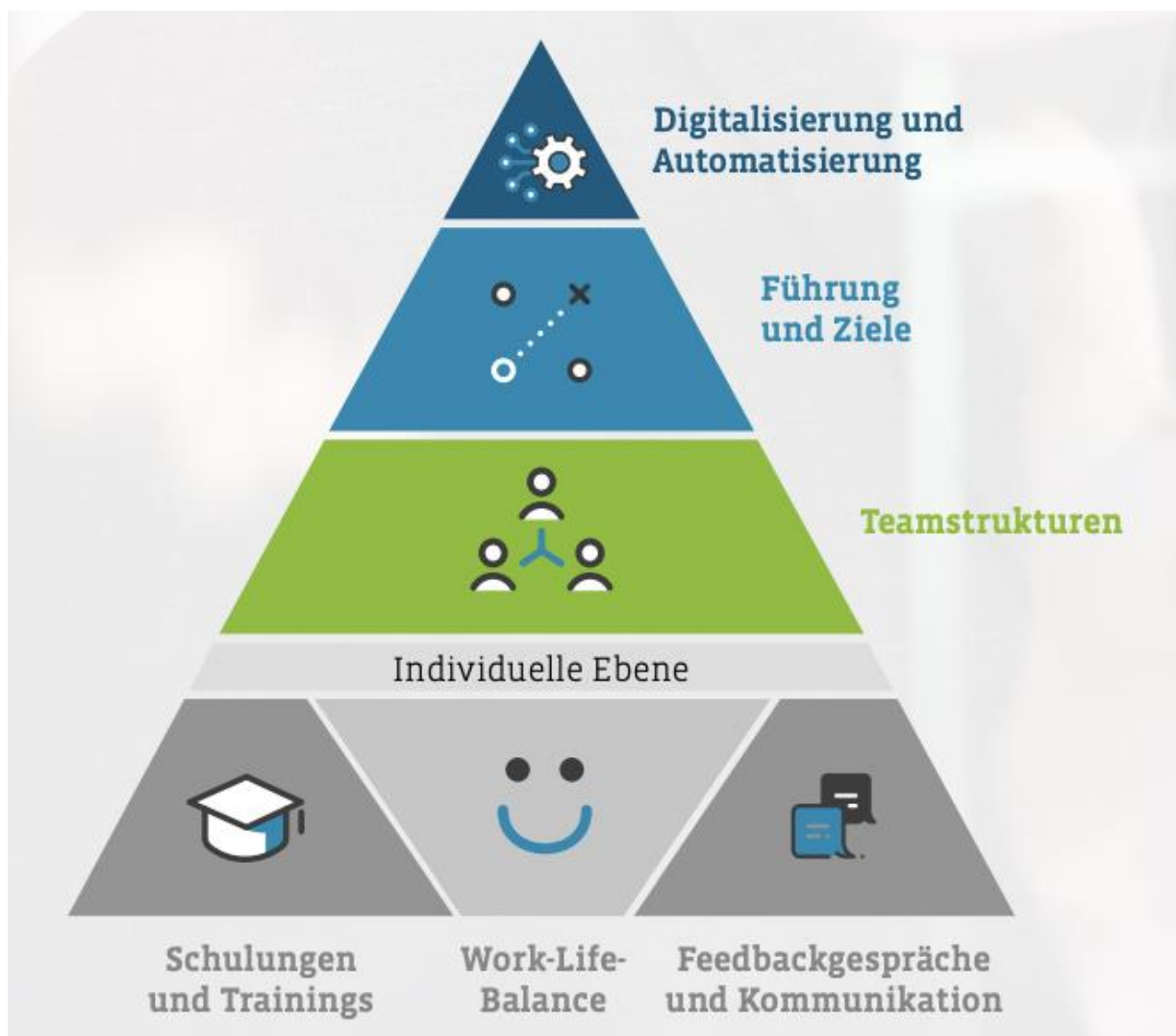
Die Kombination aus herausragenden Fähigkeiten der Individuen, diversen Perspektiven sowie Erfahrungen und einem übergeordneten Purpose führt zu wahrer Exzellenz in der Organisation. Denn es braucht nicht nur die theoretische Fähigkeit, die gesamtheitlichen Unternehmensziele zu erreichen, sondern auch die Motivation und den Antrieb, die Dinge umzusetzen.

Mit Best Practices kann HR und Leadership eine leistungsstarke Workforce fördern und erhalten:

- Work-Life-Balance
 - Führungskräfte suchen aktiv das offene Gespräch zu Belastungsgrenzen und mehr Selbstorganisation
- Feedback/Kommunikation
 - Unternehmen institutionalisieren das 360°-Feedback für Mitarbeitende und Führungskräfte
- Trainings & Weiterbildung
 - Durch Schulungen/Trainings die Stärken der Mitarbeitenden erkennen und fördern
- Teamstrukturen und Kultur
 - Teamzusammenarbeit durch (agile) Coaches stärken
 - Matchmaking Tools, um Mitarbeitende zusammenzubringen



- Führung und Ziele
 - Karriere- und Kompetenzpfade zur individuellen, nachhaltigen Entwicklung der Mitarbeitenden über 1-2 Jahre
 - Vision/Nordstern auf vielen Wegen und kontinuierlich kommunizieren
 - Ambidextrous Leadership (Situative oder beidhändige Führung zwischen explorativer und exploitativer Führung. Hierfür ist hohe Empathie, Umgang mit Widersprüchen und Balance bei der Führung gefordert)
- Unterstützung der Leistung der Mitarbeitenden durch Digitalisierung und Automatisierung
 - Ineffizienzen in bestehender Technologie identifizieren und beseitigen
 - Kommunikation durch Plattformen fördern



Eine leistungsstarke Belegschaft agiert intrinsisch motiviert und mit einem agilen Mindset. Wenn einzelne Mitarbeitende angesichts dynamischer Arbeitsmethoden eine positive Einstellung aufweisen und flexibel reagieren, spricht man von einem agilen Mindset.

Die einzelnen Mitarbeitenden schätzen dabei laut der Studie besonders und setzen dies in Motivation und Bindung zur Organisation um:

- kontinuierlich nach neuen Erkenntnissen zu suchen, um auf Veränderungen zu reagieren,
- Wege und Ergebnisse der Arbeit transparent mit anderen zu teilen und zu diskutieren,
- selbst zu entscheiden, wie sie weiter vorgehen, und
- kontinuierlich, iterativ und kundenorientiert in einem Co-Creation-Prozess bei der Arbeit zu sein.

Müssen Sie und Ihr Team das alles alleine stemmen und können? Natürlich nicht, dafür gibt's Stöger & Partner. Wir helfen als Lernbegleiter, Coach und Trainer Unternehmen dabei, organisatorische und strukturelle Veränderungen nachhaltig zu verankern. Dazu gehört es, das komplexe Konstrukt aus Fähigkeiten, Fertigkeiten, Werten, Verhaltensweisen, Arbeitsmodi und Einstellungen zu einem neuen Zielzustand zu entwickeln. Wir sorgen bei den angestrebten neuen Formen der Zusammenarbeit dafür, dass Management, Mitarbeiter, Kunden, Partner und Dienstleister besser zusammenarbeiten und so die Herausforderungen der Zukunft meistern.

Lernen Sie uns besser kennen @
<https://www.stoegerpartner.de/#überuns>

oder noch besser:
in einem persönlichen Gespräch

Stöger & Partner GmbH

Salzstraße 9

85622 Feldkirchen

+49 (0) 89 890 8332 - 30

buero@stoegerpartner.de

