

## DIE SACHEN KLÄREN, DIE MENSCHEN STÄRKEN.

ArbeitsInnovation, Volker David



Kennen Sie den schwarzen Schwan? Steht Ihr Geschäftsmodell durch die Digitalisierung möglicherweise auf dem Prüfstand (We need banking not banks. Bill Gates)? Profitieren Sie mit ihrer Organisation von der Energiewende? Liegt Ihnen die Integration der Geflüchteten in unsere Gesellschaft am Herzen? Bestätigen Sie dauerhaft das Vertrauen durch gute Ergebnisse, dass ihnen ihre Stakeholder regelmäßig entgegenbringen? Nutzen Sie das Potenzial ihrer Beschäftigten durch intelligente Arbeitssysteme die Lust auf Leistung machen und haben Sie Führungskräfte, die mit Vision, Inspiration und Integrität führen? Verhalten sich ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie die Botschafter ihrer Organisation? Ist ihre Organisation mit ihren Regeln, Abläufen und Strukturen auf rasche Veränderungsbereitschaft ausgelegt? Wenn Sie all diese Fragen guten Gewissens und belegbar mit ja beantworten können, sind Sie entweder ein unternehmerisches Naturtalent oder Sie nutzen intensiv das EFQM-Modell für Excellence. Wenn beides nicht auf Sie zu trifft sollten wir in einen Dialog einsteigen.

### Klären wir zunächst die Sachen!

Strategie ist nicht alles, aber ohne Strategie ist alles nichts, um mal eine bekannte Beraterweisheit zu zitieren. Das EFQM-Modell steht für eine stakeholder-orientierte Strategie der ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit. Es stellt ihnen die Frage, ob sie die Einzigartigkeit ihrer Organisation als Stärke nutzen. Einzigartigkeit meint dabei sowohl vergleichbar gut wie die anderen, als auch aber anders als die anderen. Seien sie erkennbar! Suchen sie sich ihre Nische in der Evolution, wie Charles Darwin es nennen würde. Das ergebnisorientierte Ausbalancieren der unterschiedlichen Bedürfnisse und Erwartungen ihrer interessierten Parteien, ist die vornehmste Managementaufgabe. Insofern ist der Ansatz solidarisch, weil er nicht auf Kosten anderer erfolgreich ist. Wenn ihre Führungskräfte ihr wertvollstes Kapital nicht permanent demotivieren, haben sie schon einiges erreicht. Das EFQM-Modell steht für mehr, für eine sinnstiftende, innovationsförderliche und moralisch integre Führungskultur. Der „ehrbare

Kaufmann“ steht hier im Hintergrund ebenfalls als Pate bereit. Diese Art der Führung entspricht nicht nur einer Good Governance, sondern ist sogar auch noch salutogen, d.h. sie ist gesundheitsförderlich. Die Führung verantwortet somit die Bedingungen unter denen die Leistung von einzelnen und Teams sich erst entfalten kann. Eine gute Führungsqualität auf Augenhöhe mit Respekt ist angestrebt. Mitarbeitende sollten den Spirit der Organisation atmen und leben können. Im besten Fall verstehen sie sich als Botschafter ihrer Organisation. Das EFQM-Modell verhilft Ihnen, das Mitarbeiterpotenzial zu nutzen und notwendige Kompetenzen zu entwickeln, es zu beteiligen und loyales Verhalten zu ermöglichen. Die Unterschiedlichkeit der Menschen ist die Quelle für ein starkes Team. Faire Anstellungsbedingungen und Fürsorge für die Mitarbeitenden sind selbstverständliche Faktoren für das Wohlbefinden in und mit der Organisation. Partnerschaftliches Handeln, Ressourceneffizienz und Umweltneutralität tragen zu einem guten Image und zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung bei. Das EFQM-Modell unterstützt ihre Organisation sich als verlässlichen Partner in den Geschäftsbeziehungen und verantwortungsbewusster Bürger in der Zivilgesellschaft zu positionieren. Compliance-Regeln befolgen und ökologisches Handeln sind Produktivitätsförderer einer zukunftsfähigen Unternehmenskultur. Prozessstabilität einerseits und Veränderungsfähigkeit andererseits miteinander zu verknüpfen, stellt die Herausforderung für die zukünftigen Aufbau- und Ablaufstrukturen einer Organisation dar. Das EFQM-Modell stellt die Anforderung an agiles Handeln in den Vordergrund, um den

EXPERTENNETZWERK 2018  
LUDWIG-ERHARD-PREIS 

unterschiedlichen Erwartungen der Stakeholder angemessen gerecht werden zu können.

### Nun gilt es die Menschen zu stärken!

Die Lösungen für die anstehenden Herausforderungen in den Organisation liegen meistens nicht außerhalb der Organisation, also nicht bei den klugen Beratern oder den notwendigen Regulierungen durch Akteure im politischen Bereich. Vielmehr wissen Einzelne, Teams und die Organisation i.d.R. längst was zu tun ist. Doch unzureichende Denk-, Beziehungs- und Verhaltensmuster verhindern oftmals den Befreiungsschlag, um die Organisation auf Kurs zu bringen. Deshalb gebietet es die organisatorische Instandhaltung Einzelne, Teams und die gesamte Organisation permanent in Reflektionsschleifen zu führen, um die richtigen Dinge auch dauerhaft richtig zu tun. Die notwendigen Coachingprozesse auf allen Ebenen brechen die Widerstände auf, nutzen die vorhandene Energie und erschließen die Ressourcen und Potenziale der Menschen in der Organisation, um die Reise zu Excellence zu beginnen oder fortzusetzen. Machen Sie Organisationsentwicklung mit Qualität!

**ArbeitsInnovation**  
Ihr Partner für Business Excellence

ArbeitsInnovation  
Volker David  
Konrad-Lengenfelder-Str. 16  
90518 Altdorf b. Nürnberg  
Mobil +49 (0)163 6013658  
info@arbeitsinnovation.de  
www.arbeitsinnovation.de