(Inter)Kulturelle Herausforderungen agiler Organisationen

Ein Explorationscamp in Hamburg vom 17. - 18. Januar 2018

Aktuell gibt es mehrere Organisationsmodelle, die für sich in Anspruch nehmen, Unternehmen agiler, dynamischer und jenseits der klassischen pyramidalen Hierarchie entscheidungsfreudiger zu machen. Sie heißen beispielsweise kollegial geführte Unternehmen, soziokratisch, fluid, dynamisch, Kreisorganisation oder Holacracy.

Die Ursprünge dieser anderen Organisationsstruktur reichen bis ins Ende des 18. Jahrhunderts, angetrieben von den Idealen der Französischen Revolution. Die nachlassende Macht von Kirche und Monarchie in Westeuropa gab vielen Menschen die Möglichkeit, selbstbestimmter und autark zu leben. Doch ohne eine Umwelt, die die Qualitäten von sozialer Klugheit, echter Kooperation und Altruismus förderte, konnte sich die Chance auf Selbststeuerung nicht verwirklichen.

Gesellschaftstheoretiker wie August Comte (1798 - 1857), Frank Ward (1843 - 1913) oder Kees Boeke (1884 - 1966) entwarfen alternative Modelle, die die Basis der Soziokratie schufen. Gerard Endenburg (geb.1933) entwickelte die Konstruktion der soziokratischen Organisation, wo der Kreis und die Entscheidung im Konsent die Basisprinzipien bilden.

Frederic Laloux analysiert in seinem bahnbrechenden Buch „Reinventing organizations“ (2015) zunächst die Evolution von pyramidal aufgebauten Organisationsmodellen, ehe er am Beispiel von existierenden Unternehmen aufzeigt, wie sogenannte „evolutionäre“ Organisationen neue Formen wie Kreise oder Netzwerke finden und in ihnen erfolgreicher sind, als Pyramiden.

Die heute existierenden Modelle für agile Unternehmen haben alle aus diesen Quellen geschöpft und sind gleichzeitig beeinflusst von der landes- und branchenkulturellen Herkunft ihrer „Mütter und Väter“. So wurde Holacracy von Brian Robertson als ein Betriebssystem für Organisationen in den USA entwickelt. In der interkulturellen Wissenschaft gilt die USA als ein Land, in dem universalistische Werte richtungsweisend sind. Holacracy nimmt diesen Wert auf. Die von Robertson erarbeitete „Konstitution“ hat Gültigkeit für alle, die auf dieses Modell umsteigen.

Aufbauend auf den Forschungen von Endenburg und Wohland und inspiriert von vielen systemischen Denkerinnen haben Claudia Schröder und Bernd Oestereich (next U, Hamburg) ihr eigenes Unternehmen an die Mitarbeiter verkauft und umfangreiche Erfahrungen mit dem Umstieg auf ein kollegial geführtes Unternehmen gesammelt. Jetzt geben sie

ihr Wissen an Kolleginnen und Führungskräfte weiter. Auch wir, Martina und Heike, gehören zu diesem Lern-Netzwerk.

Die Hauptpraktiken agiler Organisationen sind Selbstführung, Ganzheit und Sinn. In unserem Forschungscamp wollen wir ergründen, ob und welchen Einfluss kulturelle Dimensionen wie Machtverständnis, Kommunikationsstile, Rationalitätskonzepte oder Gender auf den Übergang eines Unternehmens zur agilen Organisationsstruktur haben.

Gern möchten wir daher diese und weitere Fragen mit Euch/Ihnen erforschen:

- Verändert die Digitalisierung die Wirkung kultureller Einflüsse?
- Welchen Einfluss haben Landeskulturen auf die Entwicklung einer agilen Organisationskultur? Gibt es einen Zusammenhang zwischen den Führungsparadigmen (nach Laloux) und der Landeskultur?
- Wie kann der Unterschied zwischen Landes- und Organisationskultur im Übergang zu agilen Strukturen bearbeitet werden?
- Wie sieht eine kultursensible Lernbegleitung im Übergang aus?
- Gibt es Landeskulturen, die mit Blick auf die Hauptpraktiken agiler Organisationen im "Vorteil" oder im "Nachteil" sind?
- Welche Konsequenzen haben diese Fragen und Erkenntnisse für unsere Arbeit als (inter)nationale Organisationsentwickler, Beraterinnen, Trainer, Coaches, Moderatorinnen in der Arbeit mit multikulturellen Teams und Organisationen?

Sicher gibt es noch viele andere spannende Fragen. Wir laden Dich/Sie ein, gemeinsam mit uns und unseren Kooperationspartnern von „next U“ Bernd Oesterreich und Claudia Schröder an zwei Tagen in Hamburg zu denken, zu diskutieren, Praxis auszuprobieren, Beispiele zu erörtern ...

Das Agile Culture Camp öffnet seine Tore vom 17. - 18. Januar 2018.
Es richtet sich an interessierte Führungskräfte, Beraterinnen, Coaches und alle Menschen, die für die Zukunft der Arbeit offen sind.

Wann und wo?

17. - 18. Januar 2018 im Betahaus Hamburg

Welche Veranstalterinnen?

Martina Tadli und Dr. Heike Pfitzner in Kooperation mit „next U“

Wieviel Kosten?

380 € Netto (incl. Getränken, Snacks, Raummiete und Material)
(15 % Rabatt für Mitglieder von SIETAR und intrinsify!me)

Wie anmelden?

Bei Tatjana Klemm
info@agileculturecamp.de oder
lotsin@heikepfitzner.de
0171-54 50 429

Willkommen