

# Entwicklung einer „Lernenden Organisation“ ... für ein resilientes Business und eine agile Organisation



Wir begleiten Menschen und Organisationen bei Veränderungen.  
Individuell, Schritt für Schritt.

Machdenker - eine Kooperation von:



machdenker Portfolio – Gestalte die Zukunft nachhaltig!



Um in dynamischen Zeiten Stabilität zu gewährleisten, ist es notwendig, in Bewegung zu bleiben.

Der Wandel hin zu einer „Lernenden Organisation“ befähigt Sie **agil** und **widerstandsfähig** auf Veränderungen zu reagieren.

Steigern Sie die Produktivität und Qualität, erhöhen Sie das Engagement in Ihrer Organisation und verkürzen Sie Ihre Time 2 Market. Was aber bedeuten Resilienz und Agilität für Sie als Führungskraft, für Ihre Mitarbeitenden, ihre Organisation und für Ihr Geschäftsmodell?

Auf dem Weg hin zu einer lernenden Organisation hilft Orientierung. Wir begleiten Sie auf allen Ebenen dieser **Transformation** und stehen Ihnen mit unserem Kompass und unserer Erfahrung proaktiv zur Seite.

## Transformation – durch agile Organisationsentwicklung

### Warum?

- Veränderung ist keine Option, sondern eine Notwendigkeit
- Stillstand & Bewahrung ist Rückschritt und Marktverlust (Wettbewerbsfähigkeit)
- Die 7 tödlichsten Wörter für Unternehmen: „Das haben wir schon immer so gemacht!“

*Von Effizienz und Produktivität über Digitalisierung und Grenzkostenausbeutung hin zu Disruption- und Anpassungsfähigkeit mit komplexitätsspezifischen variablen Führungsstilen.*

### ☞ Wo sehen Sie Ihr Unternehmen?

**Transformation** bezeichnet den Prozess im Unternehmen Strukturen, Arbeitsweisen und Kultur zu verändern, um als agile Organisation aktuellen und zukünftigen Herausforderungen besser begegnen zu können.

Eine erfolgreiche agile Transformation bietet Unternehmen viele **Vorteile**:

- ✓ Sie reagieren schneller auf Marktveränderungen.
- ✓ Sie entwickeln Produkte und Dienstleistungen mit größerem Mehrwert für ihre Kunden.
- ✓ Sie steigern Effizienz und Effektivität in der Zusammenarbeit.
- ✓ Sie schaffen ein motivierendes und attraktives Arbeitsumfeld.

Eine agile Transformation zielt ganzheitlich darauf ab, traditionelle, hierarchische und starre Unternehmensmodelle zu überwinden und durch flexible, anpassungsfähige und kollaborative Strukturen zu ersetzen. Die Transformation umfasst dabei weit mehr als die Implementierung von einigen Tools und Methoden. Sie erfordert ein Umdenken auf allen Ebenen der Organisation, vom Management bis zu den einzelnen Mitarbeitenden.

### Agile Organisationsentwicklung ist

- ☞ eine schrittweise empirische Entwicklung einer Organisation
- ☞ durch kontinuierliche praktische Erprobungen einzelner Veränderungen
- ☞ mit anschließender Nutzenbewertung und Fortführungsentscheidung
  
- ☞ in einem systemisch-integralen Wertesystem und
- ☞ mit kollegial-selbstorganisierten Führungs- und Organisationsprinzipien

## Agile Change Enablement

Technologie ist in der heutigen Geschäftswelt bereits umfangreicher Bestandteil. Software jeglicher Art – Tools, Systeme und Plattformen – sind wichtige Begleiter für Mitarbeitende in allen Bereichen ihrer Arbeit

Die Implementierung neuer Technologien ist daher ein Prozess, der über Erfolg oder Misserfolg eines Unternehmens entscheidet – und ein gut durchdachtes und strukturiertes Agile Change-Enablement ist für dessen Ergebnis von zentraler Bedeutung

Es geht nämlich nicht nur um funktionierende Technik, sondern um Veränderungen in der Kultur und den Arbeitsweisen – eine echte Transformation. Mit unserer Erfahrung begleiten wir Sie auf allen Ebenen.

## Agile Management in der Transformation macht den Unterschied!

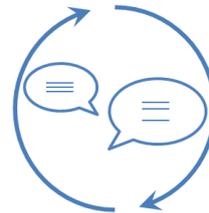
### GUTE FÜHRUNG



KLARES ZIEL



FREIRAUM &  
VERBINDLICHKEIT



FEEDBACK

### Warum scheitern Transformationen?

- ✗ Widerstand der Mitarbeitenden
- ✗ Unzureichendes Sponsoring
- ✗ Unrealistische Erwartungen
- ✗ Miss - Management
- ✗ Zu komplexer Business Case
- ✗ Mangelnde Fähigkeiten
- ✗ Zielveränderungen / Unsicherheit
- ✗ Keine organisatorische Change-Vision und -Strategie
- ✗ Silos / Keine horizontale Prozessansicht
- ✗ Fehlende Transparenz
- ✗ IT-Perspektive nicht integriert

### Zweck des Agilen Change Enablement

- ✓ Chance nutzbar machen
- ✓ Risiken minimieren
- ✓ Akzeptanz erhöhen
- ✓ Nachhaltigkeit erreichen
- ✓ Denkweise und Kultur ändern
- ✓ Veränderungen annehmen
- ✓ Lernende Organisation ermöglichen

# Agile Transformation 4 Digital Efficiency

## Wie gehen wir dabei vor?

Wir haben unsere Kompetenzen in der machdenker Gruppe gebündelt und eine Transformation Roadmap entwickelt, um Ihren Wandel mit Konzept voranzubringen, in dem der Mensch im Mittelpunkt steht, ganz nach unserem Leitgedanken, Mehr Mensch – Mehr Wissen – Mehr Erfolg!

## machdenker Transformation Roadmap



## Transformation Phase 1

Zu Beginn steht die Sensibilisierung für eine „Lernende Organisation“ im Fokus.

Hier werden die Themen Paradigma Resilienz, Agilität, technologische und organisatorische Trends erläutert und ein einheitliches Verständnis hergestellt – Warum müssen wir uns verändern?

## Sensibilisierung

Warum müssen wir uns verändern?

### Sensibilisierung für agile & resiliente Organisations-Entwicklung

#### Teaser für das Paradigma Resilienz

- „Bounce Forward“ (Resilienz 2.0 – Anpassungsfähigkeit)
- Systematisches Verstehen von Komplexität
- Ambidextrie: dynamische Kombination von Stabilität (Identität, Sicherheit, Verlässlichkeit) und Flexibilität (Beweglichkeit, Offenheit, Kreativität)
- ADAPTIVE CYCLE
- Sphären der Resilienz  
Planet (Ökologie) – Mensch (Resonanz) – Gesellschaft („WIR“) - Wirtschaft (Verantwortungsbewusst, Generationen-Gerecht)

#### Trend-Radar

- Mega-Trends

#### Entwicklung einer individuellen Mega-Trend Map – Führungskreis-Workshop

- Zukunftsplan für strategische Entscheidungen
- Relevante Schlüssel-Trends für Ihre Organisation  
Anpassung auf Ihre Organisation, Branche und aktuelle Situation
- Darstellung von Innen (für Ihr Team) und Außen (für Ihre Kunden, Partner, etc.)  
Dokumentationen der Zukunftskompetenz

Sobald wir ein **einheitliches Verständnis** über die Notwendigkeit des Wandels hergestellt haben, geht es um die Entwicklung einer **gemeinsamen Vision**.

## Transformation Phase 2

In dieser Phase erheben und analysieren wir den aktuellen Stand Ihrer Organisation, bilden ein Transformationsteam und entwickeln Ihre Vision einer lernenden Organisation.

### Start with Why



Ein Gefühl der Dringlichkeit erzeugen und ein Führungsteam für die Veränderung zusammenstellen

### Vision & Strategie



Eine klare Vision und Strategie für den Wandel entwickeln

#### Paradigmenwechsel

Werte und Prinzipien einer lernenden Organisation

#### Organisationsanalyse

##### Organisationsklimaanalyse

- Integrales Kompetenzmodell (Tool für Organisationsentwicklung)

##### Geschäftsmodell-Analysen

- KPI-Analysen
- Produkt-Portfolio-Analysen
- Organigramm-, Personal-Analysen
- Krisen-Prophylaxe (Erkennen von Schwachstellen)
- Stärken-, Schwäche-Profil
- Wettbewerbs-Analyse
- Customer Journey, Persona-Identifikation & Beschreibung

#### Entwicklung Ihrer Vision einer „Lernenden Organisation“

- Das Leitbild meiner lernenden Organisation
- Strategieentwicklung
- Transformations-Team bilden
- Metriken der Veränderung
- Kommunikation der Vision & Strategie

Wenn die Vision klar verständlich formuliert und kommuniziert wurde, geht es um die Umsetzung der Strategie.

## Transformation Phase 3

Diese Phase hat zum Ziel die Führungskräfte und das Transformationsteam zu entwickeln und die Vorgehensmodelle festzulegen, sowie durch Leuchtturmprojekte rasche Erfolge sichtbar zu machen.

### Coaching & Training



Mitarbeitende zu Handlungen aktivieren und befähigen

### Pilotprojekte realisieren



Projekte identifizieren und schnelle, kleine Erfolge erzielen

#### Strategie Realisieren

##### Qualifizieren der Transformations-Teams

- Training & Coaching (Agile Coach, OKR-Master, Scrum Master, ...)

##### New Work & Agilität

- Einführung in Grundlagen-Techniken, agiles Arbeiten
- Modelle agiler Organisationen
- Pilotprojekt(e) identifizieren
- Kleine und Schnelle Ergebnisse erzielen
- Agile Teams kombinieren (skalieren)
- CoP (Communities of Practice) organisieren

#### Operatives Consulting & Coaching

- Resiliente Führungs-Konzepte (Dualer Ansatz, Positive Leadership, Generationen-Management, Wissens-Management, ...)
- Coaching von Führungskräften und Mitarbeitern
- Persönlichkeitstraining und -entwicklung
- Persönliches Ressourcen-Management
- Kommunikations-Herausforderungen (Fehlerkultur, Konflikte, Feedback, ...)

## Transformation Phase 4

In dieser Phase stehen Ihre Führungskräfte und Mitarbeiter im Fokus. Durch gezielte Qualifizierung werden die Teams befähigt Verantwortung zu übernehmen und selbststeuernd Pilotprojekte umzusetzen.

### Lernende Organisation verankern



Veränderungsmotivation in der «Kultur» verankern, dranbleiben und nicht locker lassen.

Kultur der Veränderung verankern, „Lernende Organisation“ sicherstellen

Moderation ausgewählter Projekte im Unternehmen

- Moderation der Events (daily, weekly, Planning, Review, Retrospective, ...)

Coaching von Führungskräften und Mitarbeitenden

- Coaching, Supervision, Training, Beratung, um das agile Framework so weit zu etablieren, dass eine lernende Organisation gelebt wird

Evaluierung und Reflexion

- Review & Retrospektiven
- Organisationsklimaanalysen
- Interessens-Konflikt-Analyse

Solange es notwendig ist, begleiten wir Ihre Teams und Führungskräfte, um sicherstellen zu können, dass eine Kultur der kontinuierlichen Veränderung verankert wurde und Ihre Vision einer lernenden Organisation gelebt wird.

## Woran werden wir den Erfolg messen können?

Die Kultur einer lernenden Organisation führt zu einem Verhalten ihrer Mitarbeitenden, welches die kontinuierliche Marktanpassung ermöglicht und damit ein resilientes Geschäftsmodell sicherstellt.

### ✓ Anpassungsfähigkeit:

Teams reagieren schneller auf Veränderungen im Markt oder bei Kundenanforderungen und passen ihre Prioritäten flexibel an.

### ✓ Innovation:

Durch den Fokus auf kontinuierliches Lernen und Experimentieren entstehen häufiger innovative Lösungen und Verbesserungen.

### ✓ Kollaboration und Transparenz:

Abteilungen und Teams arbeiten enger zusammen, teilen Wissen offener und verbessern dadurch die bereichsübergreifende Zusammenarbeit.

### ✓ Kundenorientierung:

Produkte und Dienstleistungen werden stärker auf die Bedürfnisse der Kunden ausgerichtet und kontinuierlich optimiert.



### ✓ Effizienzsteigerung:

Durch iterative Arbeitsweisen und ständige Verbesserungen erhöhen Teams ihre Produktivität, vermeiden Verschwendung und liefern regelmäßig Ergebnisse.

### ✓ Eigenverantwortung und Empowerment:

Teams übernehmen mehr Verantwortung für ihre Arbeit und Entscheidungen, was die Motivation und das Engagement der Mitarbeitenden erhöht.

### ✓ Schnellere Markteinführung:

Produkte und Dienstleistungen werden schneller entwickelt und auf den Markt gebracht, was einen Wettbewerbsvorteil führt.

Diese Verhaltensweisen und Fähigkeiten zeigen, dass eine agile Transformation den langfristigen Erfolg und die Resilienz Ihrer Organisation stärkt.



Ihr Transformations-Team:



### Martina Sandholzer

RAUmBEWEGT [raumbewegt.at](http://raumbewegt.at)

Psychologische Beratung Coaching Supervision

Dipl. Lebens- & Sozialberaterin, Dipl. Systemischer Coach  
Fachkraft für psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Psychische Gesundheitsförderung & Stressbewältigung



### Bernhard Binder

Binder Management GmbH

[bindermc.at](http://bindermc.at)

Agile Coach & Interim Manager

Organisationsentwicklung & Moderne Personalberatung



### Enrico Wimmer

bluCom e.U. Personalentwicklung

[blucom.at](http://blucom.at)

Systemischer Coach & Mediator

Persönlichkeitsentwicklung für Führungskräfte u. Mitarbeitende,  
Veränderungsprozesse & Unternehmenskultur



### Gerald Koller

Mag. Gerald Koller CONSULTING®

[kollerconsulting.at](http://kollerconsulting.at)

Agile Coach & Interim Manager

Organisationsanalysen & -entwicklung, Talent- & Wissens-  
management, Resilienz und Positive Fehlerkultur