

Eine Annäherung an die Begriffe „agile Organisationsentwicklung“ und „New Work“

Agile Organisationsentwicklung zielt darauf, moderne Linienorganisationen, die in der Regel in Form einer hierarchischen Machtpyramide aufgebaut sind, dabei zu unterstützen, sich zu agilen Organisationen weiterzuentwickeln, deren Kennzeichen nach Frédéric Laloux Selbstorganisation, Ganzheitlichkeit und Sinnhaftigkeit (Purpose) sind (siehe Laloux, 2015, Reinventing Organizations). Laloux bezeichnet solche Organisationen als „evolutionäre Organisationen“. Andere Quellen nutzen den Begriff „zukunftsfähige Organisationen“. Als Oberbegriff für die dahinter liegenden Arbeitsweisen hat sich „New Work“ etabliert.

Im Buch „Der Loop Approach. Wie Du Deine Organisation von innen heraus transformierst“ von Sebastian Klein, Ben Hughes und Frederik Fleischmann (2023) werden folgende Prinzipien zukunftsfähiger Organisationen benannt:

„Ihnen gemeinsam ist die Forderung, dass Organisationen organischer, beweglicher, netzwerkartiger werden sollen (...):

- Organisationen sollen nicht mehr wie Maschinen gedacht sein, sondern evolutionären Prinzipien folgen.
- Organisationen sind Netzwerke von selbstorganisierten Einheiten, die auch ohne CEO oder Steuerungskomitee handlungsfähig sind. Das bedeutet aber nicht, dass sie keine zentralen Organe haben dürfen, die das große Ganze im Blick haben und für übergreifende strategische Entscheidungen zuständig sind.
- Organisationen folgen einem gemeinsamen Purpose (dt. Sinn und Zweck), der ihr Daseinsgrund und das höhere Ziel ist, auf das möglichst alle Handlungen ausgerichtet sind.
- Organisationen sind agil, beweglich und in der Lage, jederzeit auf äußere Impulse zu reagieren. Sie ändern schnell und ohne politische Hürden ihre Form, wenn es dem Purpose dienlich ist“ (ebd., S. 33).

Entsprechende beratende und begleitende, systemisch ausgerichtete Organisationsentwicklungsprozesse können „als Gegenpol zum Management-Beratungsansatz von McKinsey und Co. gesehen werden. Sie verstehen Beratung als Intervention in komplexe, lebende Systeme und verfolgen dabei das Ziel, das System durch Impulse zu stärken. Dahinter liegende Grundannahmen sind, dass komplexe Systeme nur von innen heraus verändert werden können und die Rolle von Berater*innen darin besteht, das System hinsichtlich seiner Problemlösungsfähigkeit zu verbessern“ (ebd., S. 53).