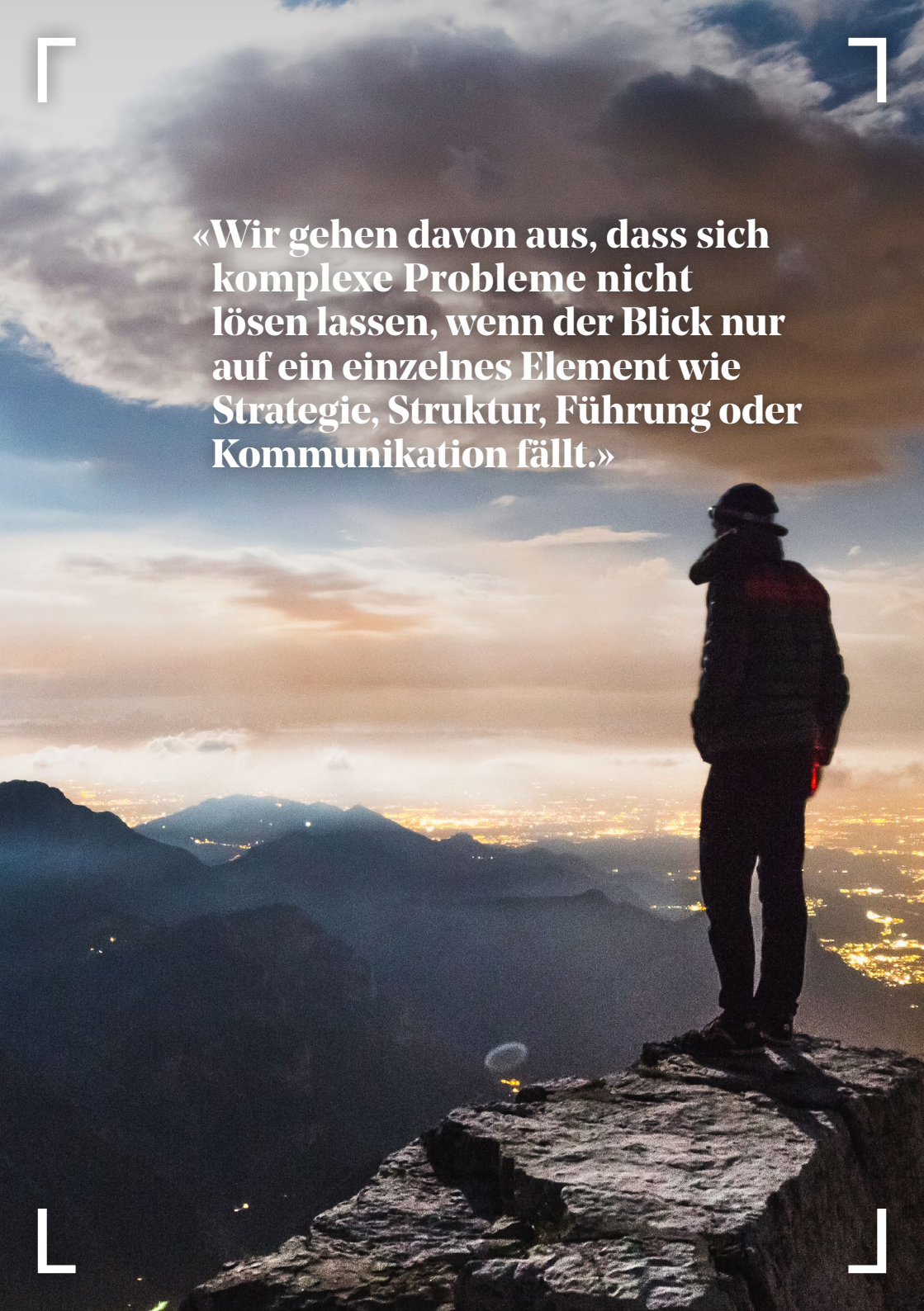


Organisations-
kompass
Organisationen
zukunfts-fähig
ausrichten



«Wir gehen davon aus, dass sich komplexe Probleme nicht lösen lassen, wenn der Blick nur auf ein einzelnes Element wie Strategie, Struktur, Führung oder Kommunikation fällt.»

WAS IST DER ORGANISATIONSKOMPASS?

Der Leif-Organisationskompass bietet kompakte Orientierung, wie Organisationen zukunftsfähig gestaltet und entwickelt werden können. Er schafft einen Rahmen für zentrale Entscheidungen und ermöglicht es, die Organisation in einem dynamischen Umfeld ganzheitlich zu verorten.

Der Kompass unterstützt den Schritt vom Verstehen ins Reflektieren und Handeln, indem zentrale organisationale Stellhebel sichtbar und für die Gestaltung in ihren Wechselwirkungen priorisiert werden können. So stärkt er die Entwicklungsfähigkeit der Organisation – mit Blick auf das Ganze.

Das Ganze denken

Strategie

... ist handlungsleitend, stiftet Sicherheit und schafft Orientierung durch Ausrichtung der Gesamtorganisation. Sie stellt die Zukunftsfähigkeit der Organisation und ihres Geschäftsmodells im Abgleich mit der Aussenwelt her.

Organisationsgestaltung

... sorgt dafür, dass die Strategie bestmöglich realisiert, Wettbewerbsvorteile gehoben und die Effizienz durch eine abgestimmte Aufbau- und Ablauforganisation gestärkt werden können.



Führung

... dient dem zielorientierten Gestalten und dem Herbeiführen tragfähiger Entscheidungen und zukunftsfähiger Lösungen. Sie macht Komplexität bearbeitbar, schafft Stabilität im Innen und sorgt gleichzeitig für die notwendige Irritation und für Impulse von aussen.

Kommunikation

... verbindet Themen, Strukturen und Menschen so, dass getroffene Entscheidungen in die Umsetzung gelangen und wirksame Zusammenarbeit möglich wird. Sie schafft Resonanz und stellt den sozialen wie sinnhaften Zusammenhalt der Organisation und ihre Identität sicher.

Organisationen stehen in ständiger Resonanz mit ihrer Aussenwelt. Gesellschaftliche, technologische, ökonomische und ökologische Veränderungen verlangen laufend neue Antworten. Diese wirken direkt auf die Ausrichtung des organisationalen Kompasses: Im Spannungsfeld von Stabilität und Dynamik, Bewährtem und Neuem, müssen die Weichen immer wieder neu gestellt werden.

Organisationen in diesem Wechselspiel zu gestalten ist eine zentrale Führungsaufgabe und ein entscheidender Faktor, wenn es darum geht, Chancen für die Zukunft zu sichern. Zukunfts- und Leistungsfähigkeit entstehen dort, wo Strategie, Organisationsdesign, Führung und Kommunikation konsequent zusammengedacht und über die Zeit konsistent weiterentwickelt werden.

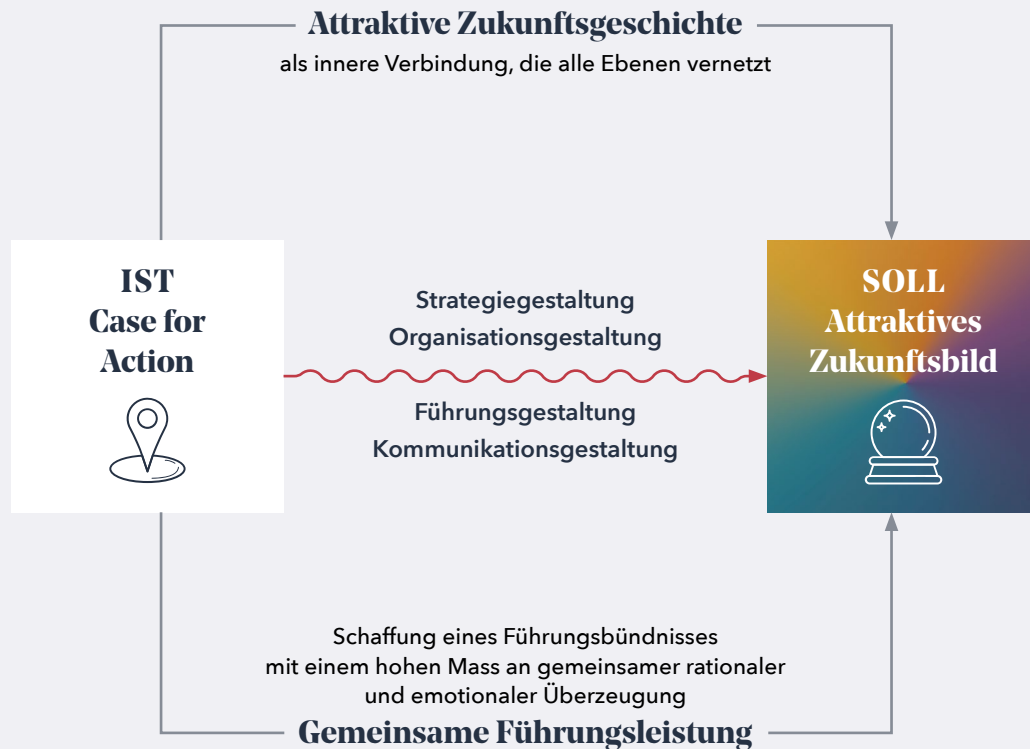
Kultur

... ist ein «Schattenwurf» der Organisation, der sich in bewussten und unbewussten Mustern, Spielregeln und Handlungen zeigt. Sie kommt in der Frage: «Wie ticken wir eigentlich?» zum Ausdruck. Die Richtung, in die die kulturelle Kompassnadel ausschlägt, kann und soll beobachtet und mit den

anderen Gestaltungsdimensionen in Beziehung gesetzt werden. Ihre Ausrichtung ist jedoch nicht unmittelbar entscheid- und herstellbar, sondern über Kontextveränderungen, entlang der verschiedenen Gestaltungsdimensionen des Organisationskompasses, veränderbar.

Transformation

UNSER ANSATZ



Transformation im Sinne von «Das Ganze denken» ist kein isolierter Schritt, sondern ein gestalteter Weg vom IST zum SOLL. Ausgangspunkt ist ein klarer Case for Action, der Orientierung gibt und echten Veränderungsdruck erzeugt.

Das SOLL wird entlang von Strategie, Organisationsdesign, Führung und Kommunikation konkretisiert und in die eigene Organisationslogik übersetzt. In der Differenz zum IST wird sichtbar, welche Entscheidungen anstehen und welche Elemente konsistent weiterentwickelt werden müssen.

Organisationen haben eine Tendenz zur Herstellung von Eindeutigkeit. Um handlungsfähig zu bleiben, brauchen Organisationen Klarheit in Entscheidungen. Gleichzeitig verlangt ein komplexes Umfeld den Umgang mit Widersprüchen. Zukunftsfähigkeit entsteht durch ein iteratives Vorgehen und eine lernende Haltung im Umgang mit Ambivalenz.

Wirksam wird Transformation dort, wo auch ein spürbarer Spannungsbogen zwischen IST und einem definierten SOLL entsteht – getragen von Klarheit und Anschlussfähigkeit. Die verbindenden Elemente sind eine überzeugende Erzählung und ein Führungsbündnis, das trägt.

Die 6 Gestaltungsdimensionen



Strategie, Organisationsdesign und Führung werden im Organisationskompass weiter ausdifferenziert: Purpose & Strategie, Strukturen & Prozesse sowie Führung & Akteure greifen ineinander und richten die Organisation auf das SOLL – und damit auf die Zukunftsfähigkeit – aus. Die sechs Dimensionen stehen in Wechselwirkung. Wirksam werden sie im Zusammenspiel und durch ihre orchestrierte Gestaltung. Hinter jedem dieser Stellhebel liegen organisationale Kompetenzen, die es nachhaltig zu entwickeln gilt.

Kommunikation verbindet und bildet dabei den Rahmen, in dem Begegnung und Sinnstiftung stattfinden und Orientierung entsteht.

«Ohne einen strukturierten Dialog bleiben die grossen Herausforderungen unserer Zeit ungelöst, denn ohne echten Diskurs bleiben tragfähige Antworten aus.»

Die sechs Gestaltungsdimensionen zeigen, wo im Designentscheid konkret angesetzt werden kann. Zu jedem Stellhebel helfen konkrete Leitfragen, den Veränderungsbedarf in der eigenen Organisation zu erkennen.



Purpose gibt Richtung, Bedeutung und Sinn.

- Warum gibt es unsere Organisation und welchen Nutzen stiften wir für unsere Stakeholder?
- Wie entwickeln und integrieren wir Kontext- und Systemdenken in unserer Organisation?
- Wie heben und vermitteln wir unseren Purpose sinnstiftend – nach innen und aussen?



Strategie stellt inhaltliche Ausrichtung her und bildet den Referenzrahmen.

- Wie stellen wir sicher, dass unsere Organisation zukunftsfähig bleibt?
- Wie beobachten und bearbeiten wir relevante Veränderungen im Umfeld – und machen daraus handlungsfähige Optionen?
- Wie handeln wir Strategie miteinander aus und wie kommunizieren wir sie verständlich und handlungsleitend für alle?



Führung gestaltet Kontexte für tragende Lösungen.

- Wie stellen wir Interaktion, Entscheidungsfindung und Verantwortung sicher?
- Wie sorgen wir für eine Lösungs- und Steuerungskompetenz, die Widersprüche aushält und uns auch in Krisenzeiten entscheidungsfähig hält?
- Wie gestalten wir soziale Kontexte so, dass tragfähige Entscheidungen entstehen und in die Umsetzung gelangen?



Akteure mit all ihren Kompetenzen sind Quelle für Entwicklung und Unberechenbarkeit zugleich.

- Wie setzen wir menschliche und künstliche Intelligenz bewusst und sinnvoll ein?
- Wie gestalten wir Lernen und Reflexion und wie stellen wir Urteilskraft sicher?
- Wie fördern wir Austausch und informelle Vernetzung so, dass Lernen, Zugehörigkeit und Zusammenarbeit gestärkt werden?



Prozesse verbinden Aufgaben, Funktionen und Wissen zu wirksamen Abläufen.

- Wie gestalten wir Zusammenarbeit, um unsere Leistungen zu generieren?
- Wie fördern wir übergreifendes Denken, Handeln und wirksame Kooperation?
- Wie leben wir Prozesse und gestalten ihre Zwischenräume kommunikativ?



Struktur schafft Orientierung, Routinen und klare Verantwortlichkeiten.

- Welche führenden Strukturen benötigen wir, um unsere Strategie wirksam umzusetzen?
- Wie fördern wir Umsetzungsstärke sowie Rollen- und Funktionsbewusstsein?
- Wie gestalten wir Abstimmungs- und Entscheidungswege entlang der Strukturen, sodass sie unsere Leistungsfähigkeit erhöhen?

Kommunikation macht Identität

Sie spielt in allen Dimensionen eine zentrale Rolle und verbindet diese: Sie macht Gestaltungs- und Entwicklungsfragen verhandel- und damit bearbeitbar. Sie öffnet Räume für Dialog, Resonanz und Verständigung und ermöglicht Begegnung, Austausch und Aushandlung über Bereiche und Ebenen hinweg. Damit wird sie zum Träger von Orientierung und sichert Anschluss-

fähigkeit. Das geschickte Verknüpfen vielseitiger Kommunikationsformen und -formate in einer schlüssigen Architektur eröffnet den Raum für wirksamen Dialog und macht strukturierte Kommunikation zum zuverlässigen Motor von wirksamer Veränderung und bildet letztlich Identität.

Künstliche Intelligenz hält Einzug in Organisationen: Welche Fragen stellen sich jetzt?

Der Einsatz von KI-Systemen verändert Kommunikations- und Entscheidungspraktiken in Organisationen. Indem Informationsflüsse, Bewertungen und Empfehlungen teilweise algorithmisch vorstrukturiert werden, entstehen neue Übergaben und Kontrollanforderungen im Zusammenspiel von menschlichen Akteuren und technischen Systemen. Dadurch verschieben sich Rollen, Zuständigkeiten und Erwartungen an Transparenz und Nachvollziehbarkeit – und es entstehen Gestaltungsfragen, die weit über Technologie hinaus in Strategie, Organisationsdesign, Führung und Kommunikation hineinreichen.

Entlang des Leif-Organisationskompasses lässt sich systematisch durchlaufen, welche Themen in den verschiedenen Dimensionen einer Organisation wichtiger werden – und welche Hebel jetzt überprüft werden müssen. Damit stellen sich für das Management neue Fragen, wie:

Purpose

Welche Zielbilder zum Einsatz von KI sind vorhanden – wofür setzen wir KI ein und wo ziehen wir bewusst Grenzen?

Strategie

Welche Chancen und Risiken entstehen für unser Geschäftsmodell? Wo entsteht Handlungsbedarf? Welche Rolle spielt KI in unserem Strategieprozess und welche KI-Strategie formulieren wir?

Prozesse

Wo schafft KI spürbaren Nutzen für die Leistungserbringung – und welche Rollenprofile, Koordinationsformen und Übergaben entstehen dadurch neu?

Struktur

Welche führenden Strukturen und Rollen verändern sich durch KI – und wie regeln wir Entscheidungsfindung sowie Verantwortungszuschreibungen im Zusammenspiel von Menschen und KI-Systemen?

Führung

Wie verändert sich die Führungsaufgabe – und wie befähigen wir Führungskräfte, im sich verändernden Kontext klare Rahmen zu setzen, Interaktionspunkte, Spielregeln und Entscheidungslogiken neu zu gestalten?

Akteure

Wie balancieren wir das Spannungsfeld von Befähigung durch KI und dem möglichen Verlust von Selbstwirksamkeit? Wie stärken wir KI-Kompetenz und sichern gleichzeitig den Erhalt von Urteilskraft?

Kommunikation

Wie schaffen wir Transparenz, gemeinsame Sprache und Vertrauen im Umgang mit KI? Wie gestalten wir auch im zunehmend digitalen Kontext Räume, die Beziehung, Nähe und Sinnstiftung stärken und kritische Auseinandersetzung ermöglichen?



Vom Organisations- Kompass zur Organisations- Entwicklung

UNSER ANGEBOT

Wir unterstützen Sie auf dem Weg vom IST zum SOLL über virtuose, oft auch unerwartete Entwicklungsprozesse Muster zu brechen, Neues zuzulassen und Bewährtes zu sichern. Mit durchdachten Organisationsentwicklungsprozessen begleiten wir Sie dabei, eine gute Balance zu finden und Ihre Veränderungsziele nachhaltig zu erreichen.

Organisationsdiagnose entwicklungsorientiert einsetzen

Entlang unseres Leif-Organisationskompasses machen wir sichtbar, wo Ihre Organisation steht, was sie beschäftigt und an welchen Stellhebeln gearbeitet werden sollte, um sie gezielt weiterzuentwickeln.

Die Diagnose kombiniert offene Fragen mit quantitativen Größen und vereint verschiedene Perspektiven auf Ihre Organisation: von führenden Kräften, Wissensträgern bis hin zu allen Mitarbeitenden. KI-gestützte Auswertungen erlauben eine breite Beteiligung – ohne Skalierungsgrenzen – als tragfähige Basis für die nächsten Entwicklungsschritte.

KI-Transformation bewusst gestalten

KI entfaltet dann ihr Potenzial, wenn sie als umfassende organisationale Transformation verstanden wird. In einem strukturierten Setting schärfen Sie in ihrem Führungsteam das Verständnis, wie sich Führung, Zusammenarbeit und Entscheidungsprozesse im Zusammenspiel von Mensch und KI verändern – und welche Chancen und Herausforderungen dabei entstehen.

Gemeinsam identifizieren Sie Handlungsfelder, um die KI-Transformation in Ihrer Organisation erfolgreich zu gestalten.

Erfahren Sie mehr in einem unverbindlichen Erstgespräch. Nehmen Sie Kontakt mit uns auf: info@itsleif.ch oder [+41 71 999 09 11](tel:+41719990911).



Leif AG
Kesslerstrasse 1
9000 St. Gallen

Weinplatz 10
8001 Zürich

+41 71 999 09 11
info@itsleif.ch
www.itsleif.ch