

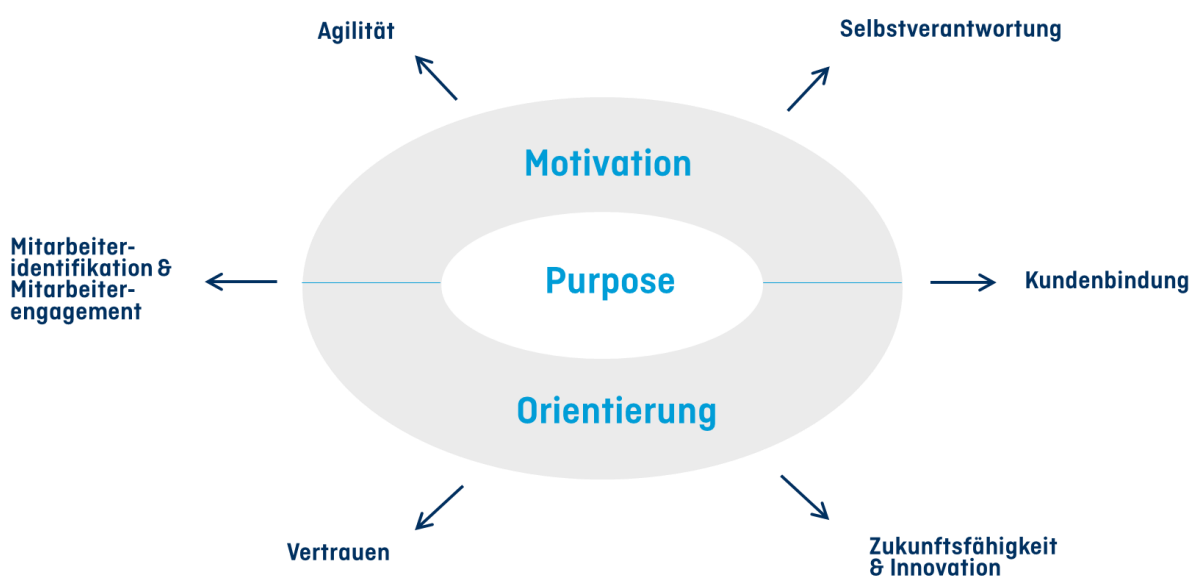
Purpose Driven Organizations

«Wie können Unternehmen durch Sinnhaftigkeit, Motivation und Orientierung erzeugen?»

In Zeiten dynamischer Veränderungen («VUCA-World») sowie vor dem Hintergrund von Agilität und Selbstorganisation gewinnt die Frage nach der Sinnhaftigkeit von Tätigkeiten und Organisationen an Bedeutung. Der Golden Circle von Simon Sinek oder das japanische Konzept des IKIGAI stellen schon länger die Fragen nach dem «Warum?» in den Fokus. Die aktuelle Diskussion zu «Purpose Driven Organizations» (PDO) nimmt diese Gedanken auf und behandelt u. a. die folgenden Fragen: «Was muss ich tun, damit bei mir agile Strukturen funktionieren?» oder «Wie fördere ich in meiner Unternehmung Vertrauen und Selbstvertrauen?»

Sinn kann in Unternehmen grundsätzlich zwei Funktionen übernehmen. Die **Motivationsfunktion** gibt Mitarbeitenden die Energie, das zu tun, was notwendig ist, um einen übergeordneten Unternehmenszweck zu erreichen. Sinn stellt einen zentralen Treiber intrinsischer Motivation dar. Die Analyse zahlreicher Datensätze aus Befragungen von Empiricon über einen Zeitraum von 20 Jahren zeigt, dass die Sinnhaftigkeit einer Tätigkeit stark positiv mit Engagement, Zufriedenheit und Identifikation korreliert. Da wir diesen Zusammenhang seit zwei Jahrzehnten messen, dürfen wir auch Kausalität vermuten.

Die **Orientierungsfunktion** erleichtert es Mitarbeitenden, Antworten auf Fragen zu finden, die in dynamischen Zeiten immer häufiger auftreten: «Wie passen wir unsere Organisation an sich verändernde Rahmenbedingungen an?» oder «Wie verhalten wir uns in unbekanntem Situationen?». Wer sich am Sinn und an den daraus abgeleiteten Werten einer Unternehmung orientieren kann, braucht weniger Hierarchie und weiss mit der Zeit intuitiv, was die richtigen Vorgehensweisen sind. So erstaunt es nicht, dass agile und auf Selbstorganisation basierende Organisationsmodelle den Unternehmenssinn als zentrale Entscheidungsprämisse postulieren. PDO gelingt es zudem deutlich besser, Talente anzusprechen und Kunden zu gewinnen sowie zu binden.



PDO weisen viele Vorteile auf und stiften vielfältigen Nutzen. Wie lässt sich eine Unternehmung mit konkreten Massnahmen sinnstiftend ausrichten?

1. Durch Feedback (z. B. mit Pulsbefragungen) die eigene Unternehmung kennen lernen und wissen, was die Mitarbeitenden motiviert sowie ihnen Orientierung bietet.
2. Die Zusammenhänge zwischen Sinnhaftigkeit und Mitarbeiter- bzw. Kundenbindung verstehen.
3. Sinnhaftigkeit als Dreh- und Angelpunkt von Kultur und Strategie positionieren.
4. Transformationale Führung leben und Modelle der Selbstorganisation zulassen.
5. Mit Vertrauen, Wertschätzung und Förderung die Mitarbeitenden ermutigen, Verantwortung zu übernehmen.
6. Den Mut haben, Neues zu wagen (z. B. im Rahmen von Piloten und Experimenten) und sich als Unternehmung kontinuierlich weiterentwickeln.

Der Aufbau einer PDO ist kein Sprint, sondern eine Wanderung mit vielen Etappen – allenfalls sogar mit Phasen der Verwirrung. Wenn Sie mit uns über den individuellen Weg Ihrer Unternehmung zur Purpose Driven Organization sprechen wollen, freuen wir uns darüber.

Prof. Dr. Robert Zaugg und Dr. Adrian Blum, Inhaber und Geschäftsleitung, Empiricon AG
robert.zaugg@empiricon.ch und adrian.blum@empiricon.ch