

# Auf zur agilen Netzwerkorganisation!

## «Agil werden ist wie eine schöne Bergwanderung»

Den Prozess zu mehr Agilität vergleiche ich mit einer schönen Bergwanderung: Sie hat zahlreiche steile Passagen, aber auch einfachere. Die Wanderung bringt es mit sich, dass sich die Landschaft um einen herum stets verändert. Den Abbau der internen Hierarchie sehe ich noch nicht so klar, das ist noch etwas nebulös. Aber der Nebel wird sich bestimmt noch legen. Während der Wanderung ist das Verantwortlichkeitsgefühl aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestiegen. Niemand macht mehr nur Dienst nach Plan, was ich sehr begrüsse.

Den Prozess empfand ich als äusserst spannend. Ich konnte mich in meiner Funktion als Planerin sehr einbringen. Positiv war und ist die kontinuierliche Weiterentwicklung: Man hat die Möglichkeit, Abläufe positiv zu verändern – auch wenn es manchmal herausfordernd ist und Ausdauer erfordert.

Ich wünsche mir, dass der restliche Weg zur agilen Organisation ruhig verläuft. Agile Organisationen erfordern nicht nur berufliche, sondern auch soziale Kompetenzen. Ich würde es bedauern, wenn sich neue soziale Hierarchien bilden. Ich schätze den Grundgedanken der agilen Organisation sehr und arbeite gerne in dieser Organisationsform.



**Felicia Bulato, Planerin**

## «Wir können unsere Kundinnen und Kunden engmaschiger betreuen»

Ich sehe immer das Gute in Veränderungen. Wenn man Angst davor hat, bleibt man an Ort und Stelle stecken, blockiert sich selbst, kann nicht wachsen und sich weiterentwickeln. Zu Beginn des Prozesses hin zu einer agilen Organisation konnte niemand abschätzen, was kommt. Ich war gelassen, doch es gab auch Verunsicherungen. Gefallen hat mir, dass alle im Verlauf des Prozesses miteinbezogen worden sind und alle haben mitmachen können.

Zuerst mussten wir uns in unserem Team finden. Jetzt kennen wir unsere Rollen. Das wirkt sich positiv aus auf unser Team, aber vor allem auf unsere Kundinnen und Kunden: Wir können uns stärker auf sie fokussieren, eine engere Bindung aufbauen und ihnen Halt geben. Wir haben jetzt einen besseren Überblick über die Gesamtsituation und können unsere Kundinnen und Kunden engmaschiger betreuen. Durch diese Kontinuität wird auch die kognitive Ebene gefördert: Im Alltag erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr Verantwortung und Spielraum. Das hat sich gegenüber früher verändert.

Wir von der Demenzgruppe haben jetzt ein eigenes Büro in Zürich Wipkingen. Da können wir den Alltag mehr untereinander regeln – gerade bei etwaigen Ausfällen.

Für die Zukunft wünsche ich mir, dass wir im Prozess weiterhin den Grundgedanken der Meinungsfreiheit und Partizipation vorleben und Entscheidungen miteinander treffen.



**Geancarlo Knaus, Fachmann Gesundheit**

## **Kürzere Entscheidungswege, mehr Handlungsspielraum, mehr Mitspracherecht**

Wir sind auf gutem Weg hin zu einer agilen Organisation. Der Start letztes Jahr war anstrengend und es gab viel Arbeit. An drei grossen Veranstaltungen haben sich viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Bereichen ausgetauscht und miteinander Ideen entwickelt. Es hat sich intern viel verändert, was spannend ist.

Als Teamcoach begleite ich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer Entwicklung. Gemeinsam suchen wir neue Strukturen für Teamsitzungen und implementieren sie später oder greifen Themen auf, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessieren. Ich habe erlebt, dass manche sofort mitziehen, andere anfangs etwas Mühe haben.

Insgesamt empfinde ich den Prozess zur agilen Position als positiv: Alle haben kürzere Entscheidungswege, mehr Handlungsspielraum, mehr Mitspracherecht. Wir sind nicht mehr so schwerfällig. Wir sind flexibler, lebendiger, kommunikativer und dynamischer. Das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich dadurch verändert. Alle begegnen sich auf Augenhöhe und es herrscht Gleichstellung. Wir verwandeln uns immer mehr zu einem einzigen grossen Miteinander.



**Patricia Hürlimann, Teamcoach**