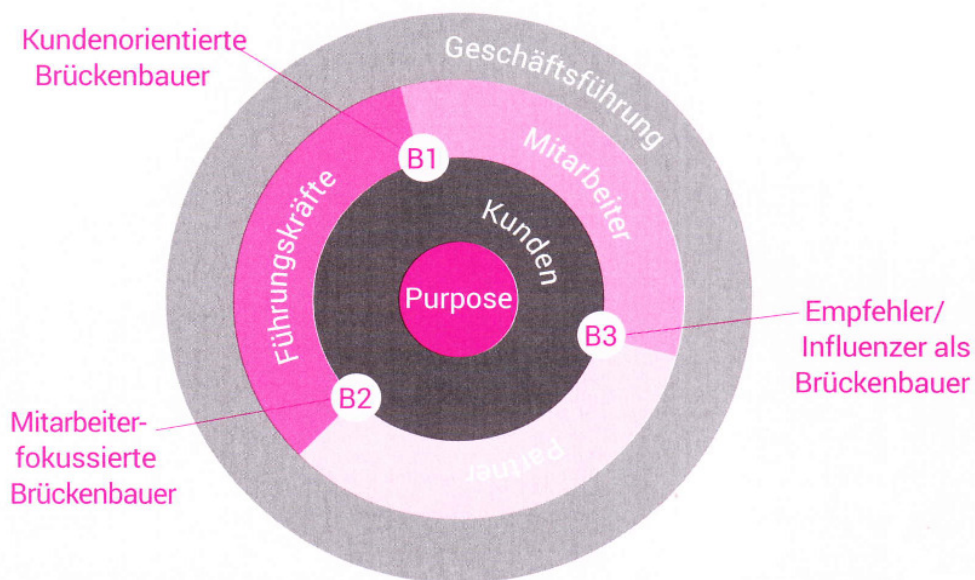




// Unternehmensinformation Organisationsentwicklung
Orbit-Modell

Das Orbit-Modell¹

Das Orbit-Modell propagiert den Übergang von einer pyramidalen zu einer zirkulären Unternehmensorganisation. Wie in Umlaufbahnen umkreisen die einzelnen Module den Kern des Unternehmens.



- ▶ **Der Purpose:** Im Zentrum der Organisation steht ein kraftvoller Purpose - der Daseinssinn des Unternehmens für die Kunden und Mitarbeiter. Wie der Kern einer Frucht sichert der Purpose das Überleben am Markt.
- ▶ **Die Stellung der Kunden:** Kundenzentrierung wird in diesem Modell sofort sichtbar. Die Kunden scharen sich um den Purpose, weil er für sie anziehend und Unterstützens wert ist. Alle Mitarbeitenden kreisen um die Kunden - auf Augenhöhe und in dynamischer Interaktion. Die Stellung der Mitarbeiter Die Mitarbeiter stehen nicht länger unten in einer Hierarchie, sondern agieren gleichrangig im Kreis mit den Führungskräften und Partnern des Unternehmens auf das

¹ Quelle: Anne M. Schüller, Alex T. Steffen: Die Orbit-Organisation, GABAL 2019.



// Unternehmensinformation

Organisationsentwicklung
Orbit-Modell

Kundenwohl hin. Operative Entscheidungen treffen die Mitarbeiter dezentral, crossfunktional und zumeist selbstorganisiert.

- ▶ **Die Stellung der Führungskräfte:** Die Führungskräfte sind nicht von den Kunden separiert. So wird Kundennähe in Orbit-Organisationen nicht nur sichtbar gemacht, sondern auch tatsächlich gelebt. Die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern und Partnern des Unternehmens funktioniert gleichberechtigt und Hand in Hand.
- ▶ **Die Bedeutung der Partner.** Längst bringen die Schwächen, die sich bei herkömmlichen Organisationen in Bezug auf den transformativen Wandel zeigen, immer mehr Unternehmen dazu, an Innovationszentren anzudocken, eigene Innovation Labs aufzubauen, digitale Einheiten auszugründen und/ oder mit passenden Startups zu kooperieren. Solche strategischen Alliierten sind die neuen Innovationshelfer und Wachstumstreiber. Die jungen „Davids“ machen die alten „Goliaths“ stark - und katapultieren sie in die Zukunft.
- ▶ **Die Brückenbauer.** Wenn sich in der Außenwelt alles vernetzt, muss das auch drinnen im Unternehmen passieren. Hierzu werden Brückenbauer gebraucht, die interdisziplinäre Verbindungen schaffen und das „So-wohl-als-auch“ moderieren. Sie schließen die Kluft zwischen drinnen und draußen, zwischen oben und unten, zwischen Mensch und Denkmaschine. Zudem werden externe Fürsprecher und Influencer benötigt, die dafür sorgen, dass neue Kunden kommen und kaufen.
- ▶ **Die Stellung der Geschäftsleitung:** Die Geschäftsleitung versinnbildlicht nicht länger die Spitze, sondern das Fundament einer Firma und sorgt für die notwendige Stabilität. Sie ist verantwortlich für die Transformationsstrategie und setzt sich vehement für sie ein. Zudem agiert sie als Bindeglied mit der Öffentlichkeit. Und sie ist Brückenbauer in Richtung Zukunft.
- ▶ **Die eingebaute Dynamik:** Kreise sind ein typisches Merkmal sich dezentralisierender Organisationen. Doch auch Kreise brauchen Dynamik, indem sie sich miteinander verbinden. So entsteht ein System, in dem Aspekte der Erneuerung von jedem an jeder Stelle und jederzeit initiiert werden können.

Foto: iStock