



Das Orbit-Modell: So heben Unternehmen in Zukunft ab

Auf alte Weise kommt man in neuen Zeiten nicht weit. Neue Organisationsformen sind deshalb ein Muss. Das Orbit-Modell propagiert den Übergang von einer aus der Zeit gefallen pyramidalen zu einer zirkulären Organisation. „So sieht das Unternehmensmodell der Zukunft aus“, sagt das Wirtschaftsmagazin Capital.

Natürlich haben die meisten Unternehmen inzwischen damit begonnen, moderne Führungstools einzuführen. Doch selbst da, wo sich Pilotteams neuartig ausrichten und selbstorganisiert arbeiten dürfen, verpufft deren Transformationsenergie, sobald sie auf ein verkrustetes Grundgerüst treffen. Es reicht einfach hinten und vorne nicht mehr, nur ein paar Spielwiesen freizugeben, um *etwas* agiler zu werden.

Die neuen Methoden sind alle da. Doch bei hierarchiegeprägten, silobasierten „Betriebssystemen“ bringen sie wenig. Mit Flickschusterei kuriert man höchstens Symptome. Besser, man geht an die Wurzel des Übels und kümmert sich um die Gesamtkonstitution. Gegen die quirligen Netzwerkorganismen der jungen Unternehmen haben klassische Topdown-Formationen nicht den Hauch einer Chance.

Fit für die Zukunft: das Orbit-Modell

Für die „Next Economy“, in der sich menschliche und künstliche Intelligenzen miteinander verbinden, wird eine „Next Organisation“ gebraucht. Sie ist nicht nur geprägt von einem hohen Digitalisierungsgrad und einer Kultur des ständigen Wandels, sondern auch von Kollaboration und Wertschöpfungsnetzen. Bremsende und veränderungsresistente Strukturen hingegen kann sich niemand mehr leisten.



Im Kern ist das Wettrennen zwischen herkömmlichen Unternehmen und den neuen Top-Playern der Wirtschaft keins um das bessere Produkt, sondern eins um das bessere Organisationsmodell. Passende organisationale Strukturen machen bahnbrechend neue Geschäftsideen überhaupt erst möglich. Zu diesem Zweck habe ich das Orbit-Modell entwickelt.

Im Rahmen von neun Aktionsfeldern propagiert es den Übergang von einer veralteten pyramidalen zu einer zirkulären, sich ständig weiterentwickelnden dynamischen Organisation. Es ermöglicht den schnellen Wandel zu einem Unternehmen, das sich adaptiv und antizipativ auf die Erfordernisse unserer Hochgeschwindigkeitszukunft einstellen kann.

Die neun Aktionsfelder des Orbit-Modells

Das Orbit-Modell ist eine Organisationsinnovation. Das neue daran zeigt sich wie folgt:

- **Der Purpose:** Im Zentrum der Organisation steht ein kraftvoller Purpose - der Daseinssinn eines Unternehmens. Er ist ökonomisch, ökologisch und sozial von Bedeutung und zugleich attraktiv für die Kunden und alle Mitarbeiter. Wie der Kern einer Frucht sichert dieser Purpose das Überleben am Markt.
- **Die Stellung der Kunden:** Die vielbeschworene Kundenzentrierung wird in diesem Modell sofort sichtbar. Die Kunden scharen sich um den Purpose, weil dieser für sie anziehend und unterstützenswert ist. Alle Mitarbeitenden kreisen um die Kunden – auf Augenhöhe und in dynamischer Interaktion.
- **Die Stellung der Mitarbeiter:** Sie stehen nicht länger unten in einer Topdown-Hierarchie, sondern agieren gleichrangig im Kreis mit den Führungskräften und Partnern des Unternehmens auf das 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 Kundenähe 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 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 „Sowohl-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 symbolisiert 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 jederzeit initiiert werden können. In einem dynamischen System erneuert sich eine Organisation aus sich heraus permanent selbst.

Wie die Umsetzung gelingt

In einem dynamischen System erneuert sich eine Organisation aus sich heraus permanent selbst. So muss es in Zukunft auch sein. Wandlungsfähigkeit wird zur Daueraufgabe. Nichts ist



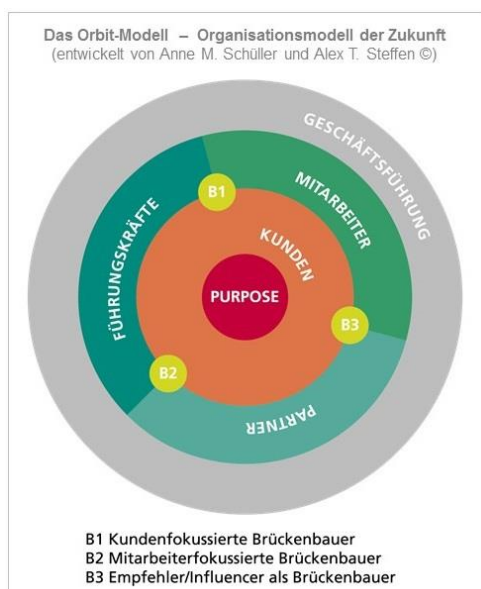
Fachartikel von Anne M. Schüller - Expertin für eine kundenfokussierte Unternehmensführung

mehr auf ewig in Stein gemeißelt. In Transformationszeiten ist der Experimentiermodus ständig auf „on“. Denn der Fortschritt ist nicht zu stoppen. Und sein Tempo ist hoch.

Die wichtigsten Qualitäten einer Organisation und ihrer Mitarbeiter sind demnach diese:

- **digitale Expertise,**
- **emotionale Intelligenz,**
- **Beschleunigungskraft und**
- **Adaptionskompetenz.**

In „Die Orbit-Organisation - In 9 Schritten zum Unternehmensmodell für die digitale Zukunft“ steht ganz genau, wie die Umsetzung gelingt. Praxisorientiert zeigt das Buch die positiven Effekte, die das Modell auf sämtliche Unternehmensbereiche hat. Es ist eine umfassende Handlungsanleitung, mit deren Hilfe die nötigen Veränderungsmaßnahmen zügig zu schaffen sind. Und das Ergebnis: Eine Organisation, die für die digitale Zukunft hervorragend aufgestellt ist: zugleich hochrentierlich - und zutiefst human.





Fachartikel von Anne M. Schüller - Expertin für eine kundenfokussierte Unternehmensführung

Das Buch zum Thema



Anne M. Schüller, Alex T. Steffen
Die Orbit-Organisation
In 9 Schritten zum Unternehmensmodell
für die digitale Zukunft
Gabal Verlag 2019, 312 Seiten
ISBN: 978-3869368993
Nominiert für den International Book Award

Die Autorin



Anne M. Schüller ist Managementdenker, Keynote-Speaker, mehrfach preisgekrönte Bestsellerautorin und Businesscoach. Die Diplom-Betriebswirtin gilt als führende Expertin für das Touchpoint Management und eine kundenfokussierte Unternehmensführung. Sie zählt zu den gefragtesten Rednern im deutschsprachigen Raum. 2015 wurde sie für ihr Lebenswerk in die Hall of Fame der German Speakers Association aufgenommen. Vom Business-Netzwerk LinkedIn wurde sie zur Top-Voice 2017/2018 und vom Business-Netzwerk XING zum XING-Spitzenwriter 2018 gekürt. Zu ihrem Kundenkreis zählt die Elite der Wirtschaft. Ihr Touchpoint Institut bildet zertifizierte Orbit-Organisationsentwickler aus.
Kontakt: www.anneschueller.de

© 2019 Anne Schüller Management Consulting, München, www.anneschueller.de.
Alle Rechte vorbehalten. Dieser Auszug aus meinem Buch ist urheberrechtlich geschützt. Er kann für private Zwecke verwendet und weitergeleitet werden. Er kann honorarfrei übernommen werden für Online-Publikationen, für Newsletter, für firmeninterne Medien sowie für Zeitungen und Zeitschriften mit sehr geringem Budget. Bedingung: Geben Sie mich als Autorin (Anne M. Schüller, www.anneschueller.de) sowie den jeweiligen Buchhinweis an und schicken Sie ein Belegexemplar an: info@anneschueller.de.