

## Was ist ein Organisationsrat?

In der Organisationsentwicklung gilt der Organisationsrat als innovatives Instrument mit den traditionsreichen Wurzeln einer Kreisversammlung.

Sind Chef\*innen mutig, beauftragen sie eine neutrale und externe Koordination mit der Durchführung für einen Organisationsrat, und zwar immer dann, wenn eine nächste weitreichende Entscheidung ansteht.

Die Grundidee ist, dass die Entscheidung möglichst von allen getragen wird, und der Weg zur Lösung, und damit das konkrete Ergebnis, bisher noch offen ist.

Der einfache Ablauf im Organisationsrat mit seinen drei Phasen, angelehnt an das Conferencing- Verfahren „Familienrat“, ist vielfältig einsetzbar.

Überraschende und erstaunliche Lösungen und Ideen, die vorher gar nicht in das Denkmuster zu passen schienen, und die in einem konkreten Plan münden, entstehen sehr kraftvoll und direkt. Der Erfolg und die Nachhaltigkeit entfalten sich durch die konsequente Beteiligung, einem hohen Maß an Partizipation verschiedener Funktions- oder Hierarchieebenen und letztendlich den bisher z. T. noch unentdeckten Kenntnissen und Kompetenzen aller Mitarbeitenden.

Betriebe, Organisationen, Start-Ups, Institute oder auch einzelne Projekte profitieren vom Einsatz eines Organisationsrates, bei dem der Fokus auf der Eigenverantwortung und der gemeinsamen Entscheidungsfindung für eine bestimmte Fragestellung liegt.

Schon in der Vorbereitungsphase des Organisationsrates mit der externen Koordination entwickelt sich bei der Entscheidung für das Thema und der Hinzuziehung weiterer „Gäst\*innen/ Spezialist\*innen“ von Außen ein netzwerkaktivierendes Potenzial aller. Bis zum konkreten Datum des Organisationsrates kristallisiert sich das wesentliche, für diesen Moment wichtigste Thema für alle heraus, und mit dieser Energie ist ein Höchstmaß an Beteiligung geschaffen.

Ein Organisationsrat kann als Einzel-Ereignis geplant werden sowie als ein Schritt in einem längeren Organisationsentwicklungsprozess.

Als „Tool“ aus einer Werkzeugkiste auch anderer kreiserweiternder Verfahren, wie z.B. der „Soziokratischen Kreisorganisations-Methode“, dem „Dragon Dreaming“ und der „Systemischen Strukturaufstellung“, entwickelt der Organisationsrat seine volle Kraft im Change-Management und nimmt somit für die Demokratisierung in Unternehmen einen wichtigen Stellenwert ein.

**Vereinbaren Sie gerne ein unverbindliches Info-Gespräch mit mir!**