

Welche Funktion erfüllt eine hierarchische Ordnung in Unternehmen?

Klarheit

Abstimmung im Unternehmen

Entscheidungsfindung

Entscheidungssicherheit

Klarheit

Struktur

Klare
Entscheidungslinie
Verantwortlichkeiten

Struktur

Augenhöhe

Welche Funktion erfüllt eine hierarchische Ordnung in Unternehmen?

Struktut

Struktur

Filtern von Informationen

Struktur

Schafft Ordnung und Orientierung

Machtgefüge

Orientierung geben

Orientierung, Strukturierung

Orientierung

Welche Funktion erfüllt eine hierarchische Ordnung in Unternehmen?

Ordnung
Geschwindigkeit im
Notfall
Klarheit

Struktur

Abgrenzung

Gerüst

Klare Verantwortlichkeiten

Anweisung

Entscheidungen ermöglichen
Status demonstrieren

Systemerhaltung

Enge Vorgaben

Welche Funktion erfüllt eine hierarchische Ordnung in Unternehmen?

Sicherheit in der Entscheidungsfindung

Klare Prozesse

Orientierung

Richtung

Findung von Gehalt und Verantwortungsspielraum

schnelle Entscheidungsprozesse

Orientierung

Prozesskonformität

Klare Zuständigkeiten und Abstimmungswege

Welche Funktion erfüllt eine hierarchische Ordnung in Unternehmen?

Verantwortungsübernahme

Eindeutigkeit

klarheit

Kontrolle, dass Regeln auch eingehalten werden

Miteinander

Struktur

Sicherheit

Entscheidungskompetenz

Verhindert "FreeFlow"

Welche Funktion erfüllt eine hierarchische Ordnung in Unternehmen?

Anweisung

Oben und unten

Lange Entscheidungswege

Machtgelüste

Respekt in einer überwiegend DU-Gesellschaft

Orientierung

Wie man sich dem Gegenüber verhält

Systemerhaltung

Entscheidungsträger

Welche Funktion erfüllt eine hierarchische Ordnung in Unternehmen?

Reduzierung von Komplexität

Fördern und Fordern

Überblick

Gestaltungsspielraum festlegen

Klare Linien

Zusammenhalt

lange Entscheidungswege

"Grenzt ab"

KlarheitStruktur

Welche Funktion erfüllt eine hierarchische Ordnung in Unternehmen?

Transparenz

schlichtweg Arbeitsteilung

Organisation

Machtzementierung

Identifikation

Zugehörigkeit und Schutz
(Abgrenzung) von bestimmten
Bereichen - keine Arbeit auf Zuruf

Wer wichtig ist, findet sich im
Organigramm wieder - wirklich?

Orientierung Business-Ziele

Sicherheit

Welche Funktion erfüllt eine hierarchische Ordnung in Unternehmen?

Verlangsamung von Prozessen

Schuldzuweisung

Anweisungen mit der richtigen Zugehörigkeit

Stabilität

Eskalationsinstanz

Kein Flurfunk und verbales Zuballern von Anweisungen

Art und Weise des Umgangs wird geregelt

Klare Rollen

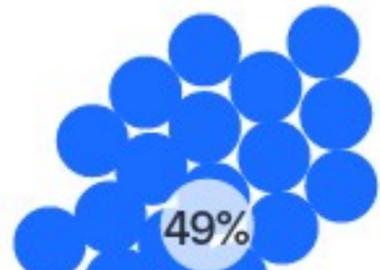
Graswurzelinitiativen in meiner Organisation



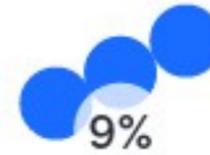
Das Phänomen kenne ich und beobachte ich!



Gibt es bei uns nicht!



Ich bin Teil einer Initiative



Ich weiß es nicht.

Wie sollten Unternehmen und ihre Führungskräfte mit der Kraft aus der Mitte umgehen?

Zuhören Ernst nehmen

Zuhören

ernst nehmen

Mit Augenhöhe

zuhören!

Nutzen und unterstützen!

unterstützen und fördern

offen

Wert schätzen und zuhören

Wie sollten Unternehmen und ihre Führungskräfte mit der Kraft aus der Mitte umgehen?

Umsetzung fördern

Offen für Veränderung sein!

Offen zuhören, weg von restriktiver Feedbackkultur

Aktiv einbinden

Die Frage ist vielleicht eher, wie kann man FK zum Wandel anregen?

Versuchen, die Idee umzusetzen

Ernst nehmen, zuhören, Handlungsfreiheit
(Gestaltungsspielraum gewähren)

Wertschätzen

Talente nutzen

Wie sollten Unternehmen und ihre Führungskräfte mit der Kraft aus der Mitte umgehen?

wertschätzen

machen lassen

Reflexionsschleifen

Wunsch: offizieller Raum für Initiativen und Themen außer der "eigentlichen" Arbeit

das Potenzial nutzen, in dem es positiv gesehen wird

Zuhören - Sprechen - Handeln

Ersteinmal gewähren lassen

nicht abwürgen sondern fördern

Unterstützen

Wie sollten Unternehmen und ihre Führungskräfte mit der Kraft aus der Mitte umgehen?

In den Dialog mit dem MA gehen. Verstehen, worum es geht.

Bessere Mechanismen des Zuhörens etablieren und ich meine jetzt nicht die klassische Mitarbeiterbefragung und das Vorschlagswesen.

Wenn Idee nicht umgesetzt werden kann, erklären warum

Sichtbarkeit