

Agil-Check: Auswertung

Der «Agil-Check» bietet Organisationen die Möglichkeit, ihre eigene Organisation und die Beschaffenheit der Umwelt, in der sich die Organisation bewegt, einzuschätzen. Der «Agil-Check» beruht auf der Idee, dass Agilität kein Wert an sich ist, sondern dass der Bedarf an organisationaler Agilität vom Grad der Umweltdynamik abhängt. Die Ergebnisse des Agil-Checks geben Organisationen Informationen, die als Grundlage für weiterführende Diskussionen genutzt werden können, welches Mass an Agilität für sie passend sind.

Für den Workshop von CURAVIVA hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, im Vorfeld an der Online-Umfrage «Agil-Check» teilzunehmen. Insgesamt haben 70 Teilnehmende die Online-Umfrage angeklickt, davon haben 32 Teilnehmende diese auch beendet. Dies entspricht einer Teilnahmequote von 45.7 Prozent.

Von den 32 Teilnehmenden sind 22 Altersheime (68.8 Prozent), 7 Behindertenheime (21.9 Prozent) und 3 Weitere (9.3 Prozent).

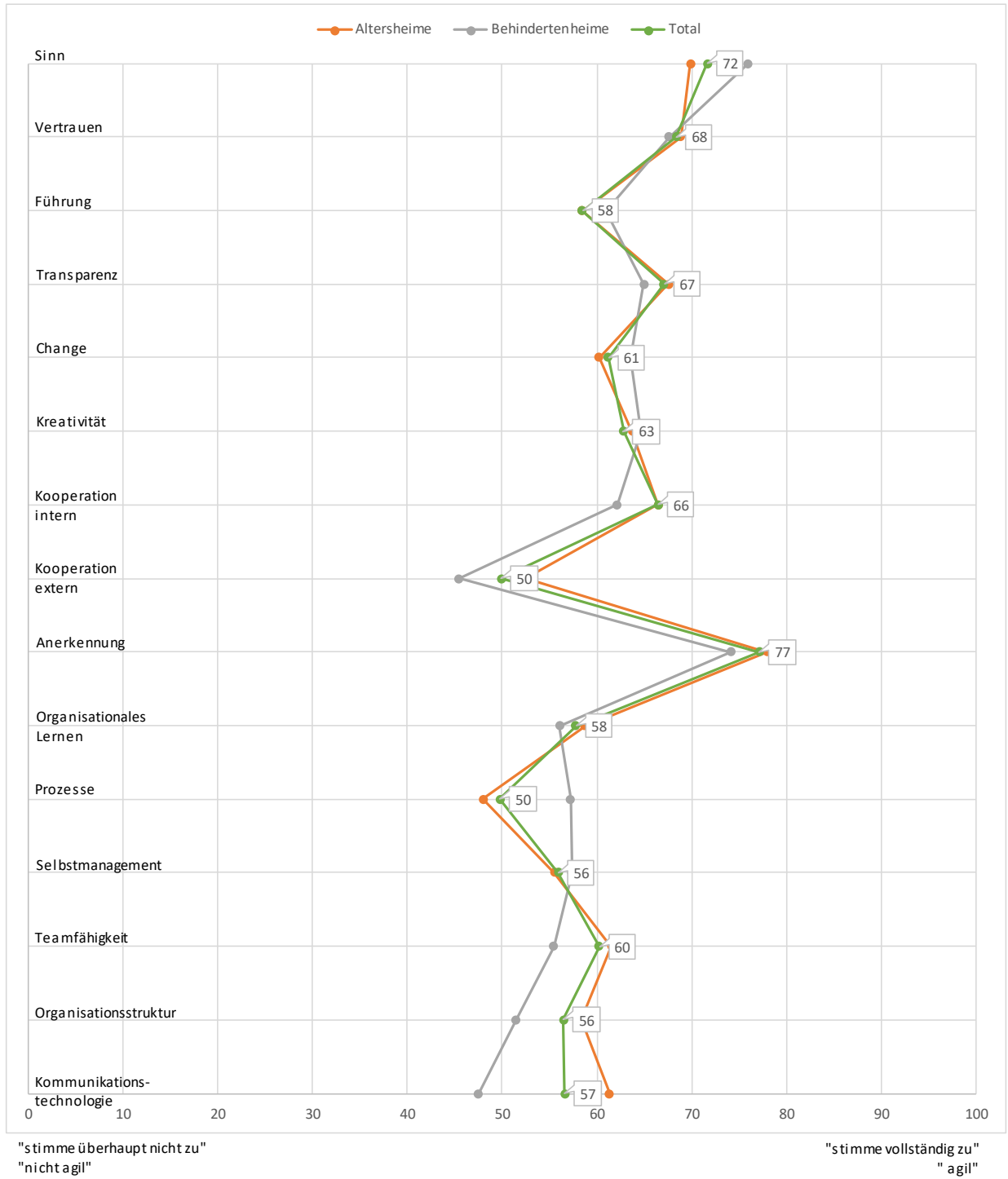
Die Auswertung zeigt die beiden genannten Bereiche (Altersheime und Behindertenheime) als Einzelauswertung. Der Bereich «Weitere» wird im «Total» mitabgebildet.

Organisations-Check

Kriterium	Definition
Leadership und Governance	
Sinn	<i>Sinn bezieht sich auf die Ziele und die Grundwerte der Organisation und auf den Grad zu dem sich die Mitarbeitenden mit diesen identifizieren. Mitglieder von Organisationen konstruieren gemeinsame Interpretationen darüber was die Organisation ist und tut. Diese Interpretationen erlauben koordinierte kollektive Anstrengungen zur Erreichung dieser Ziele und Werte (Ravasi & Schultz 2006).</i>
Vertrauen	<i>Vertrauen bezieht sich auf die Bereitschaft von Angehörigen der Organisation sich darauf zu verlassen, dass andere Mitglieder der Organisation bestimmte Handlungen ausführen, unabhängig davon ob diese Handlungen überwacht oder kontrolliert werden können. Vertrauen beinhaltet damit sowohl Glauben an die Fähigkeiten des Gegenüber wie auch an dessen guten Absichten (Mayer et al. 1995; Huff & Kelley 2003).</i>
Führung	<i>Führung bezieht sich hier auf wertschätzende Praktiken im Umgang mit Humanressourcen, insbesondere die Teilnahme von Mitarbeitenden bei Entscheidungsfindungsprozessen (Charbonnier-Voirin 2011).</i>
Transparenz	<i>Transparenz steht im Bezug zur Fähigkeit einer Organisation mit Wandel umzugehen. Angehörige der Organisation sind in der Lage "in real time" zu agieren indem sie Information und Wissen in Bezug auf die Vision der Organisation, ihre Umwelt und die strategischen Absichten hinter individuellen und kollektiven Zielen kommunizieren können (Shafer, et al., 2001).</i>
Kultur	
Change	<i>Change bezieht sich auf die Offenheit einer Organisation gegenüber Prozessen von Innovation, Wachstum, Reorganisation und Veränderung (Van de Ven and Poole, 1995).</i>
Kreativität	<i>Kreativität bezieht sich auf das Einbringen neuer Ideen und neuer Wege, Dinge zu tun. Kreativität birgt damit auch Risiken für die Organisation da Resultate nicht immer intendiert und positiv sind.</i>

	<i>Hier bezieht sich Kreativität auf den Grad zu dem die Angehörigen der Organisation das Gefühl haben, dass Mitarbeitende die kreativ sind ermutigt, respektiert und belohnt werden (Zhou & George 2001).</i>
Kooperation (intern)	<i>Interne Kooperation meint das gemeinsame verfolgen von vereinbarten Zielen mit internen Akteuren (Gulati et al. 2012). Interne Kooperation erhöht den Grad der Identifikation der Mitarbeitenden mit der Organisation und Ihren Zielen (siehe auch Sinn) und die gemeinsame Übernahme von Verantwortung (Carson et al. 2007).</i>
Kooperation (extern)	<i>Externe Kooperation meint das gemeinsame verfolgen von vereinbarten Zielen mit externen Akteuren (Gulati et al. 2012). Dies unterstützt die Organisation darin, Reaktionszeiten auf Veränderungen zu verkürzen und das Potential für Innovation zu erhöhen (Charbonnier-Voirin 2011).</i>
Anerkennung	<i>Anerkennung bezieht sich auf die Ermutigung zu und Anerkennung von individuellen und kollektiven Leistungen und Erfolgen der Mitarbeitenden. Mitarbeitende fühlen sich mit ihrem geleisteten Input als wertgeschätzt und gewürdigt (Carson et al. 2007).</i>
Organisationales Lernen	<i>Lernen bezieht sich auf Wissensentwicklung und Wissensaneignung in Organisationen und kann das Resultat von Fehlern und/oder Erfolgen sein. Das Wissen einer Organisation entscheidet darüber welche Aktionen ihre Angehörigen ausführen können und wie gut sie ihre Anstrengungen integrieren und koordinieren können (Madsen et al. 2010).</i>
Geschäftsprozesse	<i>Interne Prozesse dienen dem Erhalt von Fokus und Kontrolle in der Organisation. Während traditionellere Organisationen Regelkonformität priorisieren sind Prozesse in agilen Organisationen meist flexibel und anpassungsfähig (Patterson et al. 2005).</i>
Humanressourcen	
Selbst-Management	<i>Die Hauptcharakteristika von Selbstmanagement sind Freiheit, Eigenermessen und die Fähigkeit, interne Aufgaben und Strukturen so zu organisieren, dass sie die Zielerreichung begünstigen. Ein Vorteil von Selbstmanagement ist deswegen die erhöhte Flexibilität um Strukturen an eine Vielzahl von Aufgaben, Situationen und Umständen anzupassen (Langfred, 2007).</i>
Teamfähigkeit	<i>Gut funktionierende Teams haben einen positiven Einfluss auf die Entwicklung erfolgreicher Lösungen und bei komplexen Problemlagen. Teamfähigkeit ist eng verknüpft mit dem Erfolg oder Misserfolg von selbst-managenden Teams (Van der Vegt 2005, Langfred, 2007).</i>
Struktur	
Organisationsstruktur	<i>In Organisationen die unter Unsicherheit und starker Veränderung agieren sind starre Organisationsstrukturen meist von Nachteil da sie Reaktions- und Anpassungsfähigkeit bremsen. Organisationen mit weniger starren Strukturen haben wiederum Vorteile unter solchen Umweltbedingungen schnell und flexibel zu reagieren (Sine et al. 2006).</i>
Kommunikationstechnologie	<i>Flexible und an den Bedürfnissen der Organisation ausgerichtete IT-Nutzung kann Entscheidungsprozesse, Kommunikation, und Anpassung an neue Umweltbedingungen in Organisationen positiv unterstützen (Lu and Ramamurthy 2011).</i>

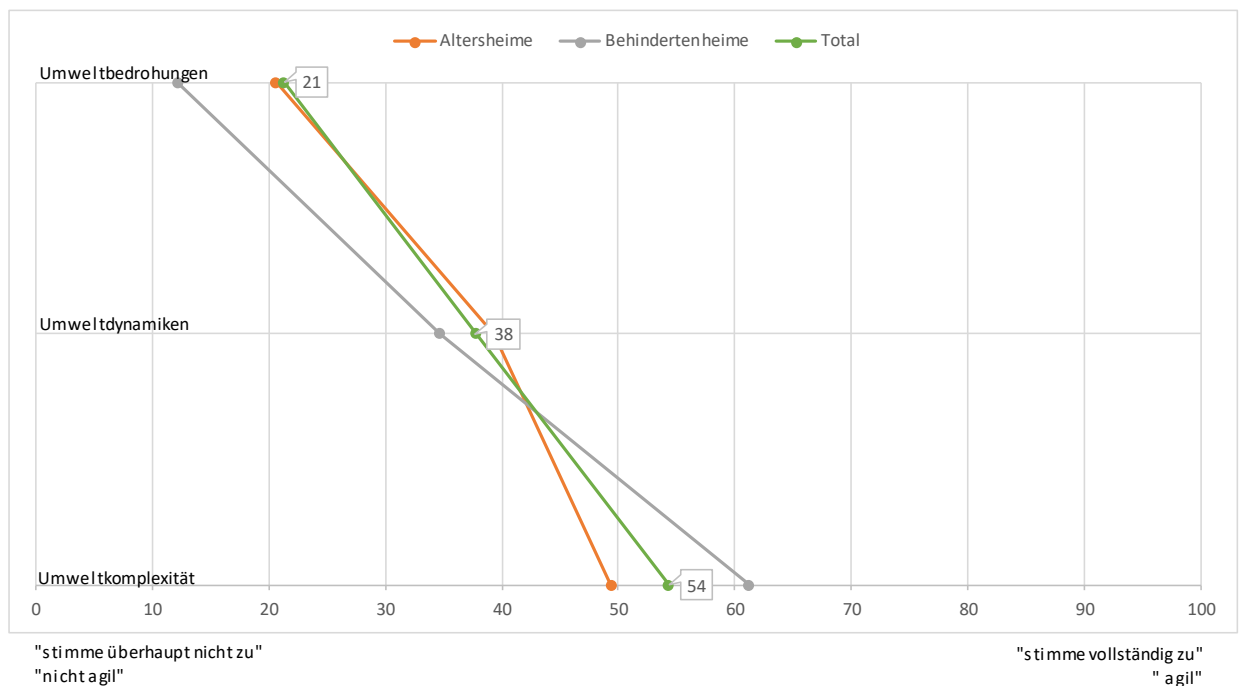
Ergebnisse



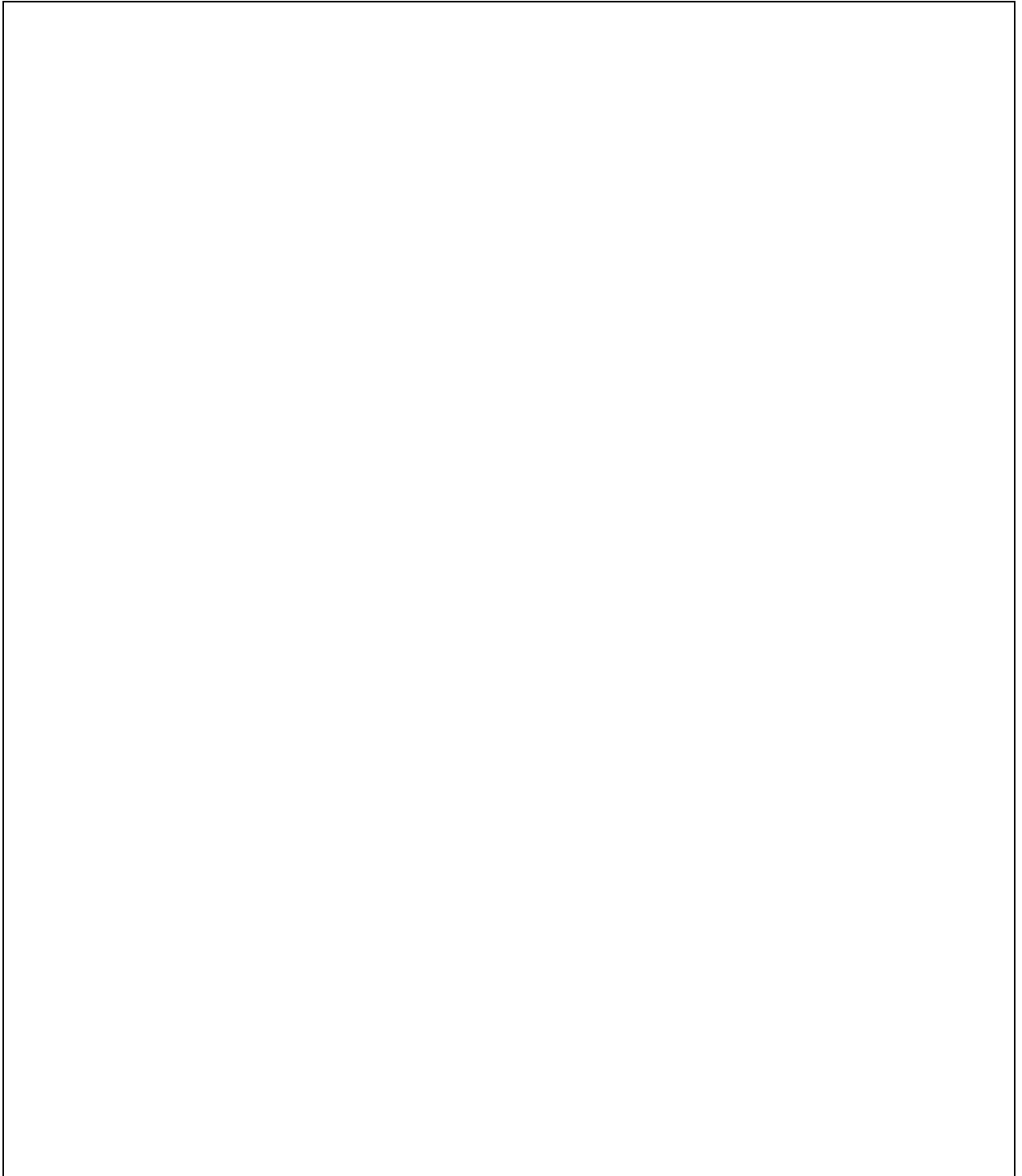
Umwelt-Check

Kriterium	Definition
Umweltbedrohungen	Umweltbedrohungen beziehen sich auf die Existenz von Kräften in der Umwelt der Organisation die sich negativ auf diese auswirken können. Diese können aus wirtschaftlichen, sozialen, und politischen Einflüssen entstehen, wie zum Beispiel radikalen Veränderungen in der Industrie, strengeren Gesetzen, oder starker Konkurrenz durch andere Organisationen (Chen et al. 2013).
Umweltdynamiken	Umweltdynamiken beziehen sich auf den Grad und die Unvorhersehbarkeit von Veränderungen in der Umwelt der Organisation, wie zum Beispiel die Veränderungen in der Nachfrage, Veränderungen in verfügbaren Technologien, Veränderungen im Verhalten von Konkurrenten (Newkirk & Lederer, 2006).
Umweltkomplexität	Umweltkomplexität bezieht sich auf die Heterogenität und die Breite der von der Organisation ausgeführten Aktivitäten. In einem komplexen Umfeld muss eine Organisation unterschiedliche Themen wie die Vereinfachung von Prozessen, die Anwendung von komplexem und anspruchsvollem Wissen, und die Ansprüche diverser externer Stakeholder im Blick behalten (Wade & Hulland, 2004).

Ergebnisse



Notizen

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for taking notes. It occupies most of the page below the 'Notizen' header.

Literatur

- Carson, J. B., Tesluk, P. E., & Marrone, J. A. (2007). Shared leadership in teams: an investigation of antecedent conditions and performance. *The Academy of Management Journal*, 50 (5): 1217-1234.
- Charbonnier-Voirin, A. (2011). The development and partial testing of the psychometric properties of a measurement scale of organizational agility. *M@n@gement*, 14 (2): 119-156.
- Chen, Y., Wang, Y., Nevo, S., Jin, J., Wang, L., & Chow, W. (2013). IT capability and organizational performance: the roles of business process agility and environmental factors. *European Journal of Information Systems*, 23: 1-17.
- Gulati, R., Wohlgezogen, F., & Zhelyazkov, P. (2012). The two facets of collaboration: cooperation and coordination in strategic alliances. *Academy of Management Annals* 6: 531-583.
- Huff, L., & Kelley, L. (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: a seven-nation study. *Organization Science*, 14 (1), 81-90.
- Langfred, C. W. (2007). The downside of self-management: a longitudinal study of the effects of conflict on trust, autonomy, and task interdependence in self-managing teams. *The Academy of Management Journal*, 50 (4): 885-900.
- Madsen, P. M., & Desai, V. (2010). Failing to learn? The effects of failure and success on organizational learning in the global orbital launch vehicle industry. *The Academy of Management Journal*, 53 (3): 451-476.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20 (3): 709-734.
- Newkirk, H. E., & Lederer, A. L. (2006). The effectiveness of strategic information systems planning under environmental uncertainty. *Information & Management*, 43 (4): 481-501
- Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: exploring the role of organizational culture. *The Academy of Management Journal*, 49 (3): 433-458.
- Seliger, R. (2014). *Positive Leadership. Die Revolution in der Führung*. Schaeffer Poeschl.
- Shafer, R. A., Dyer, L., Kilty, J., Amos, J., & Ericksen, J. (2001). Crafting a human resources strategy to foster organizational agility: A case study. *Human Resource Management*, 40 (3): 197-211.
- Sine, W. D., Mitsuhashi, H., & Kirsch, D. A. (2006). Revisiting burns and stalker: formal structure and new venture performance in emerging economic sectors. *The Academy of Management Journal*, 49 (1): 121-132.
- Van de Ven, A.H, & Poole, M.S. (1995). Explaining development and change in organizations. *Academy of Management Review*, 20 (3).
- Van der Vegt, G. S., & Bunderson, S. (2005). Learning and performance in multidisciplinary teams: the importance of collective team identification. *The Academy of Management Journal*, 48 (3): 532-547.
- Wade, M. & Hulland, J. (2004) Review: the resource-based view and information systems research: review, extension, and suggestions for future research. *MIS Quarterly*, 28 (1), 107-142
- Wendler, R. (2014). Development of the Organizational Agility Maturity Model. In M. Ganzha, L. Maciaszek, & M. Paprzycki (Hrsg.), *Proceedings of the 2014 Federated Conference on Computer Science and Information Systems, FedCSIS 2014, September 7-10, Warsaw, Poland*, S. 1197-1206.