

SWOT Analyse zu evolutionären Organisationen

Um die grundlegenden Chancen und Risiken eines evolutionären Systems zu identifizieren, habe ich eine SWOT-Analyse erstellt.

Stärken (Strengths)	Schwächen (Weaknessess)
<ul style="list-style-type: none">▪ mehr Freiheiten für Mitarbeitende▪ Hohe Mitarbeiterzufriedenheit▪ Arbeitsfreundlicher▪ Das Unternehmen ist dadurch agiler	<ul style="list-style-type: none">▪ Bei zu grossen Unternehmen kann eine Umstrukturierung sehr lange gehen▪ Manche Mitarbeiter werden am Anfang Schwierigkeiten haben sich selber zu führen
Chancen (Opportunities)	Risiken (Threats)
<ul style="list-style-type: none">▪ Da die Mitarbeiter sich mit dem Unternehmen verbunden fühlen, werden sie sich mehr dafür einsetzen▪ Gewinn- und Umsatzsteigerung▪ Da die Arbeitsattraktivität steigt, bekommt man mehr Auswahl bei der Rekrutierung	<ul style="list-style-type: none">▪ Es könnte nicht von allen Mitarbeitenden akzeptiert werden▪ Die neue Organisationsform wird nicht gelebt und scheitert

Stärken:

Die Mitarbeiter sind motiviert, da sie die Sachen, die sie stören selber in die Hand nehmen können und verbessern und nicht zuerst über zahlreiche Vorgesetzte gehen müssen. Dadurch steigt die Motivation am Arbeitsplatz. Wie wir gelernt haben, steigt mit der Motivation auch die Innovation einer Unternehmung. Zudem ist durch die neue Organisation das Unternehmen viel agiler, denn es braucht keine mühsamen und lange Befehlswege, die man beachten muss, wenn man etwas verändern möchte.

Schwächen:

Die Schwächen einer solch neuen Organisation ist es, dass die Menschen Gewohnheitstiere sind und zuerst skeptisch auf eine solch neue Organisation reagieren. Dies kann dazu führen, dass einige Mitarbeiter sehr lange brauchen, bis sie sich in der neuen Organisation zurechtfinden.

Chancen:

Dadurch, dass sich die Mitarbeiter verbundener mit dem Unternehmen fühlen, werden sie sich auch mehr dafür einsetzen. Neue und bessere Prozesse werden entstehen. Bei einer optimalen Akzeptanz und Umsetzung könnte der Unternehmensgewinn und Umsatz massiv gesteigert werden. Durch die Abschaffung der Hierarchie könnte die Arbeitsattraktivität massiv steigen und man hätte dadurch mehr Auswahl bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter.

Risiken:

Da es uns Menschen leichter fällt, gewohntes umzusetzen als neues, könnte die Umsetzung der neuen Organisationsform für manche sehr schwierig werden, sich in diesem neuen Umfeld zurechtzufinden. Es könnte sogar sein, dass manche Mitarbeiter nicht bereit für solch eine Änderung sind und deswegen sogar kündigen. Dadurch könnte die Umstrukturierung sehr lange dauern oder die grösste Gefahr bei zu wenig Akzeptanz ist, dass die Umsetzung sogar scheitern könnte.