



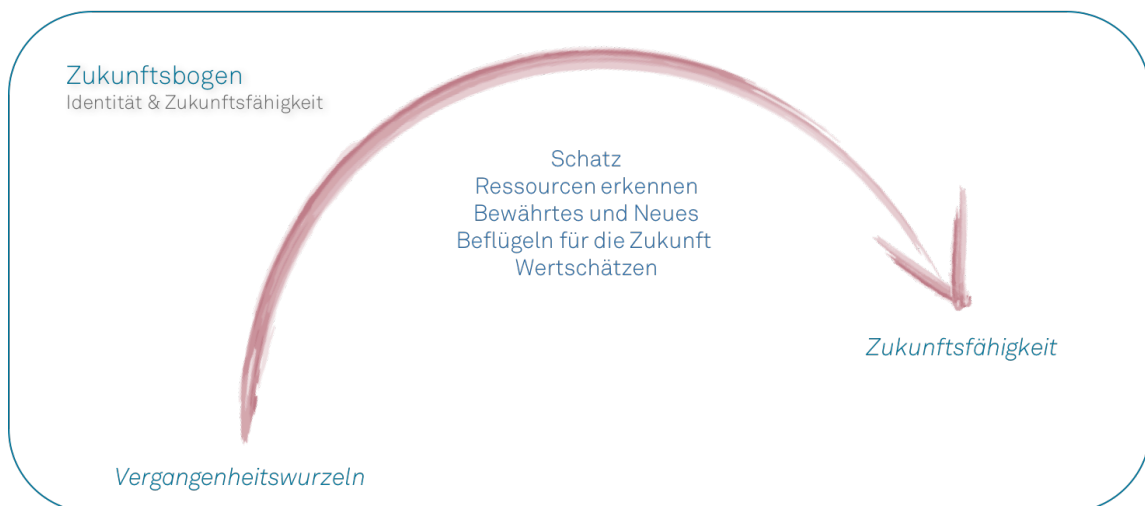
Identität & Zukunftsfähigkeit

Wie lassen sich Handlungsmuster von Organisationen erkennen und nutzen?

Jede Organisation ist einzigartig und hat - wie der Mensch - eine eigene Persönlichkeit. Diese ist unter anderem gekennzeichnet durch Muster und Traditionen, die sehr prägend und identitätsstiftend sein können.

Nicht selten wird das Loslassen von Traditionen als Identitätsverlust erlebt. Hält eine Organisation an überdauernden Prinzipien und Mechanismen stark fest - ohne sich an neue Rahmenbedingungen anzupassen - wird eine Entwicklung erschwert.

Wenn wir von **Identität einer Organisation** sprechen, meinen wir die Gesamtheit aller Eigentümlichkeiten einer Organisation, die sie von anderen Organisationen unterscheidet. So kennzeichnet beispielsweise die Arbeitsweise der Mitarbeitenden das Wesen einer Organisation. Durch sie entstehen Werte, Entscheidungsstrategien, Handlungsmuster und schlussendlich Organisationskultur. Die Identität einer Organisation ist so vielschichtig ist wie die Menschen, die sie jeden Tag mitgestalten. Wir sprechen davon, dass Identität durch die gelebte Kultur entsteht und auch im Weiteren Kultur erzeugt.



Unter Organisationsentwicklung verstehen wir Entwicklung in den Bereichen Struktur/Prozesse, Strategie/Zweck und Kultur/Identität. Erfolgreiche **Entwicklung mit Blick auf die Zukunft** zeigt sich für uns in einer ausgewogenen Balance dieser drei Bereiche:

Wer sind wir und wie gestalten wir unsere Arbeit?

Wo wollen wir hin und was wollen wir bewirken?

Passt unsere Identität zu unserer strategischen Ausrichtung oder braucht es eine Anpassung?

**Zum Einstieg in das Thema Identität & Zukunftsfähigkeit eignet sich die Übung
,Erkundungsdialog zu inneren Bildern':**

Durch Bilderarbeit können intuitiv und assoziativ neue Aspekte und Inhalte transportiert werden und auch Unbewusstes an die Oberfläche kommen. Es ist eine Methode, die auf spielerische Art neue Dimensionen und Zugangsweisen eröffnen kann, die bewusst noch nicht gedacht wurden. Auch bringt sie Freude, frischen Wind und oftmals einen Perspektivwechsel in das ‚klassische Bild‘ der Organisation – eine neue Form von Kontakt mit sich und der Organisation kann entstehen.

Wir werfen einen wertschätzenden Blick auf das Bestehende und schauen, was losgelassen werden kann um sich für Neues zu öffnen.



Den Blick nach vorne richtend fragen wir, welchen Beitrag handlungsleitende Prinzipien zur Entwicklung und Wirksamkeit der Organisation leisten können?