

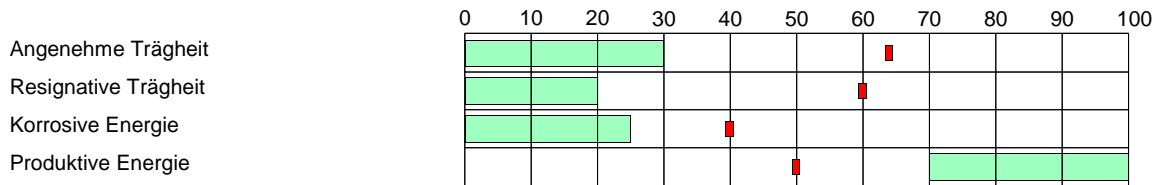
Firma: proceed

Test: Organisationale Energie

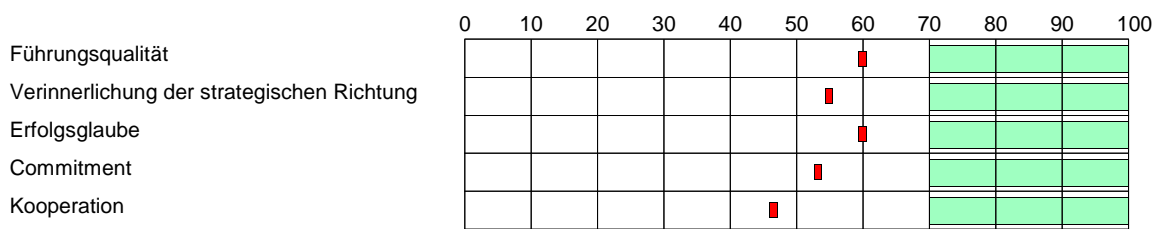
Name: brand bruno

Datum: 13.09.2007

### Energiezustände



### Energietreiber



Firma: proceed

Test: Organisationale Energie

Name: brand bruno

Datum: 13.09.2007

### Energiezustände

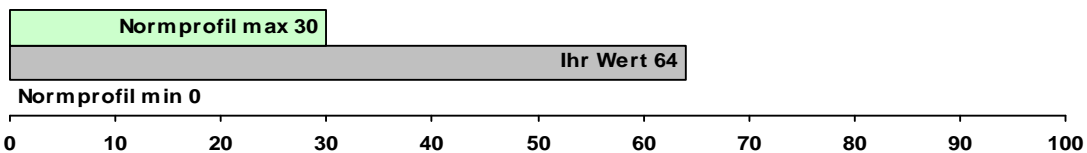
Forschungsergebnisse zeigen, dass es verschiedene typische Energiezustände in Unternehmen gibt. Diese Energiezustände unterscheiden sich bezüglich der beiden Dimensionen "Intensität" und "Qualität" der Organisationalen Energie. Die Intensität spiegelt das Ausmaß der Mobilisierung der Unternehmenspotenziale wider und zeigt sich u.a. im Aktivitätsniveau, der Stärke der Emotionen und dem Grad der Wachheit im Unternehmen.

Die Qualität von Energie beschreibt, inwieweit die Potenziale positiv oder negativ genutzt werden, d.h. ob sie auf die Erreichung der Unternehmensziele gerichtet sind oder eher destruktiv eingesetzt werden.

In Unternehmen lassen sich vier typische Energiezustände beobachten und messen: angenehme Trägheit, resignative Trägheit, korrosive Energie, und produktive Energie.

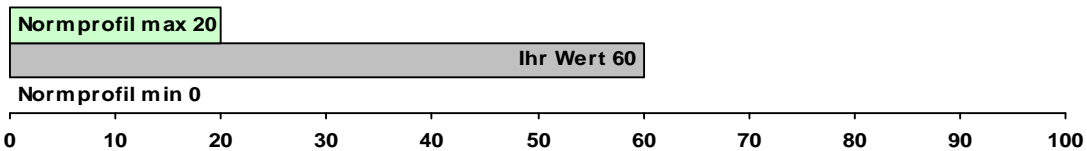
#### Angenehme Trägheit

Im Zustand angenehmer Trägheit sind Unternehmen durch Zufriedenheit mit dem Status quo, eine geringe Handlungsintensität, tendenziell reduzierte Aufmerksamkeit und geringe emotionale Spannung gekennzeichnet.



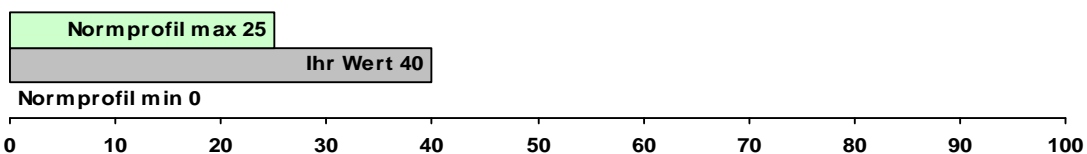
#### Resignative Trägheit

Resignative Trägheit zeigt sich in Gleichgültigkeit, innerem Rückzug oder Distanzierung gegenüber den Unternehmenszielen. Es herrschen Emotionen wie Frustration und Enttäuschung vor, und das Aktivitätsniveau ist deutlich reduziert.



#### Korrosive Energie

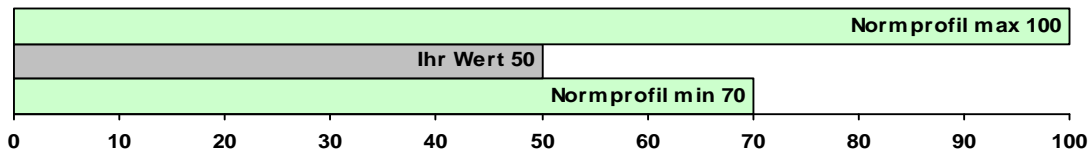
Bei korrosiver Energie sind Unternehmen durch hohe Aktivität, Wachheit und emotionale Spannung gekennzeichnet. Diese werden jedoch nicht konstruktiv, sondern für interne Kämpfe, Mikropolitik und die Verhinderung von Innovation und Wandel genutzt.



---

### Produktive Energie

Unternehmen mit hoher produktiver Energie zeichnen sich durch intensive positive Emotionen, hohe Aufmerksamkeit und ein hohes Aktivitätsniveau aus. Die mobilisierten Potenziale sind auf die Erreichung der gemeinsamen übergeordneten Ziele ausgerichtet.



---

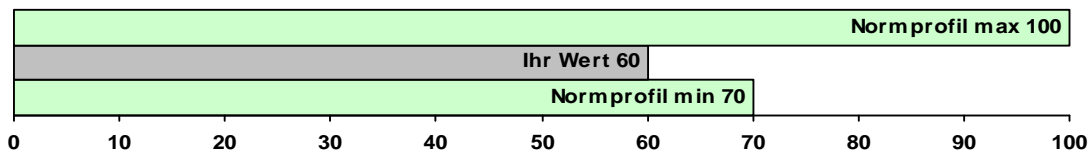
### Energietreiber

Welche Faktoren beeinflussen die Entstehung bzw. die Zerstörung von Organisationaler Energie und sind dementsprechend die wesentlichen Hebel des Energiemanagements?  
Untersuchungsergebnisse weisen auf eine hohe Bedeutung der folgenden fünf Faktoren hin: Führungsqualität, Verinnerlichung der strategischen Richtung, Erfolgsglaube, Commitment, Kooperation.

---

#### Führungsqualität

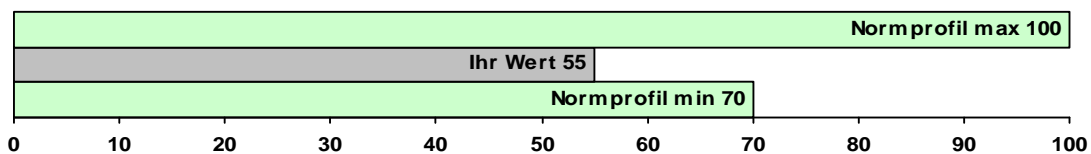
Für die Mobilisierung der Organisationalen Energie ist die Führungsqualität entscheidend. Eine hohe Qualität der Führung beinhaltet, dass es Führungskräften gelingt, durch vorbildliches Handeln, Inspiration, Förderung der Kreativität und gezielte Personalentwicklung Mitarbeiter zu besonderem Einsatz zu bewegen.  
Ein solches Führungsverhalten wirkt sich stark auf Leistung, Innovation, Zusammenhalt und Zufriedenheit aus.



---

#### Verinnerlichung der strategischen Richtung

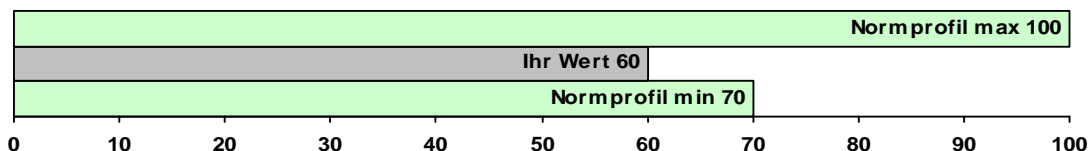
Ein zentraler Faktor der Energiemobilisierung ist die klare strategische Ausrichtung des Unternehmens. Insbesondere eine überzeugende Vision, also eine Vorstellung der längerfristig angestrebten Zukunft, setzt starke Kräfte frei. Wirksame Zukunftsbilder erzeugen eine kreative Spannung, die meist zu Initiative und besonderem Einsatz der Mitarbeiter führt.  
Entscheidend für die wirksame Mobilisierung von Energie durch eine Vision, ist deren Verankerung in weiten Teilen des Unternehmens.



---

#### Erfolgsglaube

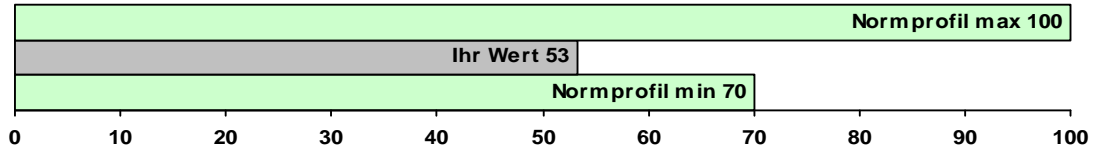
Energien werden besonders bei Herausforderungen wie großen Innovationen, Wachstumsphasen oder Wandlungsprozessen freigesetzt. Produktive Energie entsteht allerdings nur, wenn die Mitarbeiter an den Erfolg glauben. Sie müssen überzeugt sein, der Herausforderung gewachsen zu sein. Wenn in Unternehmen ein starkes Vertrauen in die eigene Kompetenz vorherrscht, ist es wahrscheinlicher, dass ein starkes Durchhaltevermögen und anhaltendes Engagement für die Unternehmensziele entwickelt werden.



---

### Commitment

Ein weiterer wesentlicher Treiber Organisationaler Energie ist kollektives Commitment, d.h. eine starke gemeinsame Verpflichtung der Mitarbeiter, Ziele tatsächlich umzusetzen. Damit ist auch die Bereitschaft verbunden, sich bei Schwierigkeiten und Rückschlägen weiterhin für die gemeinsamen Ziele einzusetzen. Kollektives Commitment dient der gemeinsamen und verbindlichen Ausrichtung der mobilisierten Kraftpotenziale auf die zentralen Vorhaben des Unternehmens.



---

### Kooperation

Ein entscheidender Faktor für die Fokussierung der Energien ist der Grad an Kooperation im Unternehmen. Herrscht hoher Zusammenhalt bzw. ein starkes "Wir-Gefühl" vor, sind Mitarbeiter bereit, sich füreinander einzusetzen und individuelle Interessen für die gemeinsamen Ziele zurückzustellen.

