

TEAL – Organisation

Organisations-Impuls für neue CIO-Herausforderungen



VOICE CIO-Erfahrungsaustausch

2. Februar 2022

Prof. Dr. Ayelt Komus

komus@hs-koblenz.de

[in linkedin.com/in/komus](https://www.linkedin.com/in/komus)

[XING xing.com/profile/Ayelt_Komus](https://www.xing.com/profile/Ayelt_Komus)

www.komus.de

www.process-and-project.net

www.praxisforum.net

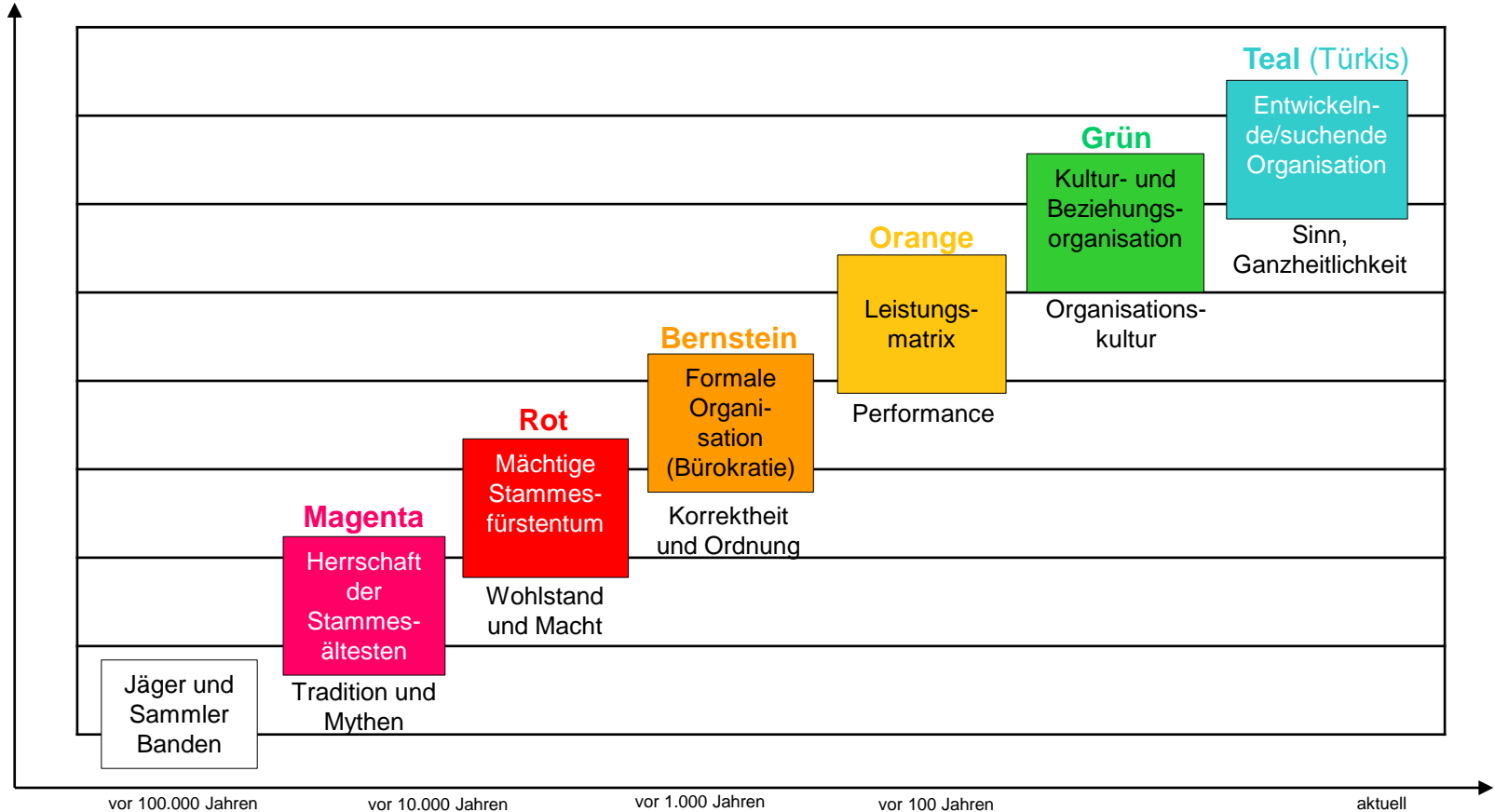


Process and Project

Wissens
ugget

VOICE
CIO Bundesverband der
IT-Anwender e.V.

Übersicht organisatorischer Paradigmen nach Laloux (2014)



Nach Laloux: Reinventing Organizations
Anlehnung an Ken Wilber Kompetenzmodell

Teal Phasen – Kennzeichen und Innovationen

Teal

Reactive
Family
Foraging
No org
No ego
Nomads

Magenta

Magical
Tribe
Magic
Spirits
Ritual
Elders
Subsist
Peasants

Ordnung
Struktur

Red

Impulsive
Ego
Opposites
Fear
Division
Roles
Chief
Power
Gangs

Arbeitsteilung
Befehlsskette

Amber

Conformist
Hierarchy
Stability
Organised
Structure
Empathy
Planning
Process

Bureaucracy

Rollen
(stabil und
skalierbar)
Definierte
Prozesse

Orange

Achievement
Competition
Accountability
Understanding
Liberation
Results
Meritocracy
Innovation
Profit

Corporation

Meritokratie
Innovation
Verant-
wortlichkeit

Green

Pluralistic
Culture
Delight
Community
Harmony
Relationship
Empowerment
Balance
Values

Non-profit

Empowerment
Wertorien-
tierung

Emergent
Wholeness
Trust
Inner right
Wisdom
Complexity
Antifragile
Distributed
Higher
purpose
???

???

Was bedeutet Teal-Organisation in der Praxis?

- **Selbstorganisation**
Abkehr von Hierarchie – verteilte Autorität und Intelligenz.
Gelebtes Vertrauen
- **Ganzheitlichkeit**
Das private Ich zulassen, einbinden und willkommen heißen.
“Digitale Transformation braucht innere Transformation.“
- **Evolutionärer “Purpose”**
Sinn der Organisation spielt wichtige Rolle.
“Der Mensch lebt nicht vom Brot allein.“
Sinn und Strategie entwickelt sich evolutionär.



Quelle: Buutzorg Nachbarschaftspflege (buutzorg-deutschland.de)

Teal als Chance

Chance:



- Anti-Fragil – geeignet für Komplex-Chaotisch
- Attraktiv für Digital-Natives
- Schützt vor Ausbrennen, Nachhaltigkeit

Herausforderungen:



- Einbindung in bestehende Organisation und Steuerungsstrukturen
- Steuerbarkeit
- Gefahr endloser Selbstbeschäftigung
- Vorwurf „Teal-Washing“

Einordnung:

- Entwicklung findet ohnehin statt (wenn auch kaum in Reinkultur)
- Purpose allgemein Thema auf der Agenda (vgl. auch Soziokratie, Holokratie)

Was heißt das für mich als CIO?

- Neue Rahmenbedingungen und Zielsysteme
→ Anti-Fragilität als Antwort auf Komplex-chaotisch
- War for Talents
→ Attraktiver Arbeitgeber

- Organisation ist weit mehr als nur Organigramm!
- Kaum eine Organisation lebt Teal nach Lehrbuch –
aber viele erfolgreichen Organisationen der Zukunft werden Teal-Elemente haben

⇒ **Teal gehört ins CIO-Portfolio der mentalen Modelle**

In a Nutshell: Teal-Organisation

- Veränderte Rahmenbedingungen und Zielsysteme lassen sich nicht mit etablierten Organisations- und Führungssystemen bewältigen.
- „Teal“ ist weit mehr als ein neues Organigramm.
- Meist ist „Teal“ nur in einzelnen Aspekten realisiert. Gleichzeitig ist aber eine grundlegende Tendenz erkennbar.
- Eine weitere Verschiebung in Richtung Teal ist naheliegend. Diese sollte aktiv gemanagt werden, um die Chancen zu nutzen und unnötige Fehler/Konflikte zu reduzieren.



Let's connect!



Xing: www.xing.com/profile/Ayelt_Komus



LinkedIn: <http://de.linkedin.com/in/komus>



Twitter: @Ayelt Komus



www.komus.de
www.process-and-project.net
www.praxisforum.net