

### **Durchbruch III: evolutionärer Sinn**

Der letzte Durchbruch der evolutionären Organisationen sieht Laloux (2015) im Grundgedanken, dass die Organisation sich selbst entwickelt und eine Richtung einschlägt. Nicht das Top-Management versucht die Zukunft vorherzusagen und zu kontrollieren, die Mitarbeitenden werden dazu aufgefordert zu verstehen und zuzuhören, was die Organisation werden möchte und welchem Sinn sie dienen soll (Laloux, 2015, S. 193–225).

Im Vergleich zu den klassischen Organisationen, ergibt die Recherche von Laloux (2015) ein einheitliches Bild. Im Gegensatz zu der Perspektive, dass nur die Gewinne und Marktanteile im Zentrum des Tun stehen um Aktionärswerte zu maximieren, sehen evolutionäre Organisationen nicht nur eine hohe Verantwortung gegenüber den Investoren, sondern auch gegenüber den Mitarbeitenden, den Kunden und den weiteren Stakeholdern. Anstatt der Perspektive, dass die Organisation durch Menschen gesteuert werden muss, zeigen Denkweisen evolutionärer Organisationen durchgängig, dass der Mensch zum Begleiter und kreativen Instrument einer Organisation wird und ihr hilft, ihre Aufgaben in der Welt zu erledigen. Dabei werden Organisationen nicht mehr besitzt, nicht durch Gründer und auch nicht durch Gemeinschaften. Die Organisation folgt quasi ihrem eigenen evolutionären Sinn (Laloux, 2015, S. 193–225).

### **3.2 Grundvoraussetzungen für evolutionäre Organisationen**

Hat sich eine Organisation dazu entschieden die evolutionäre Form zu wählen und zu fördern, stellt sich die Frage, was die notwendigen Bedingungen sind, damit der Versuch nicht von Beginn an zum Scheitern verurteilt ist. Die Untersuchung von Laloux (2015) deutet darauf hin, dass es nur zwei notwendige Bedingungen gibt. Das leitende Management muss primär eine Weltsicht und Denkweise einnehmen, welche die Entwicklung einer evolutionären Organisation ermöglicht. Dabei ist es sicherlich von Vorteil, wenn eine kritische Masse der Führungskräfte, dieses Gedankengut teilt. Zum zweiten müssen insbesondere die Eigentümer diese neue Weltsicht unterstützen, auch in wirtschaftlich schlechten Zeiten. Die Erfahrungen zeigen nämlich, dass Eigentümer evolutionären Führungskräften gerne freie Hand geben, solange die Ergebnisse stimmen. Wenn die Organisation in Schwierigkeiten gerät oder grosse Entscheidungen treffen möchte, wird die Kontrolle allerdings wieder eingenommen (Laloux, 2015, S. 235–236).

Weder die wirtschaftliche Aktivität des Unternehmens, die Grösse der Organisation noch der geografische oder kulturelle Hintergrund sind ausschlaggebend für die Umsetzung einer evolutionären Organisation. Denn sämtliche dieser Argumente konnten anhand seiner Recherche auf Basis verschiedener Erfolgsbeispiele widerlegt werden (Laloux, 2015, S. 235–237). Entgegen dieser Erkenntnisse postulieren Bernstein, Buch, Danner und Lee. (2016, S. 21), dass der Hintergrund des Unternehmens sehr wohl einen Einfluss hat, ob eine evolutionäre Organisationsform wie die