Wissen und produktive Energie

08.12.2012 11:21:40 | Agility Insights AG, Michel Lukas | 0 Kommentare | Ability to act, Energy, Knowledge

Die Forschung im Zusammenhang mit unserem Buch, The Performance Triangle, bestätigt, dass Menschen das wichtigste Kapital sind. Aber gute Absichten genügen kaum.

Freigesetzte Produkte Energie...

Die Forschung im Zusammenhang mit *The Performance Triangle* bestätigt, dass Menschen das wichtigste Kapital sind. Aber gute Absichten genügen kaum, um in einer komplexen, unsicheren Wissensgesellschaft den Wettbewerb zu gewinnen.

Es gilt, den Worten Taten folgen zu lassen: Eine menschenzentrierte Kultur, welche Organisationen hilft, das volle Potential des Wissens und der Ideen ihrer Talente auszunutzen, um mehr produktive Energien für unablässige Innovationen freizusetzen.

- Menschenzentrierte Kultur: Wissen, Ideen, Denken und Handeln in Bewegung
- Energie ist Innovation: Kulturelle Barrieren entfernen. Hebel aktivieren.
- Produktive Energie freisetzen: In Aufmerksamkeit und Zeit investieren

Eine menschenzentrierte Kultur pflegen

Das Potential nutzen. Die Einblicke durch den weltweiten Einsatz unseres Design Checks bestätigen, dass Organisationen nur etwa 65% des Potentials der Mitarbeitenden effektiv abrufen. Wir wissen weiter, dass Menschen, unabhängig der jeweiligen

Herausforderungen in Organisationen, die Möglichkeit haben müssen, die Schere zwischen dem Wissen, das benötigt wird und der Fähigkeit, das Richtige zu tun, zu schließen. Diese Resultate helfen Führungskräften effektive Wege zu finden, ihre Organisation mit neuen Ideen und Verhaltensweisen zu infizieren, um gleichzeitig die Störungen zu beheben und das Potential auszuweiten.

Mit Daten starten. Durch unsere Expertise im Einsatz einer konsistenten Management Design Philosophie wissen wir, dass Veränderungen an der Kultur einer Firma oft verglichen werden mit dem Versuch, eine Suppe mit Hilfe von Stäbchen zu essen: viel Aktivität mit wenig Resultat. Die Diagnostik ermöglicht Führungskräften, die Schwachstellen ihrer Kultur zu verstehen. Dazu gehören weiche Faktoren wie Vision und Mission.

Produktive Energie ist Innovation

Einblicke in die Kultur. Kultur ist an der oberen Ecke des Performance-Dreiecks zu finden. Die Kultur einer Organisation schafft den gemeinsamen Kontext, ermöglicht oder verhindert den Wissensaustausch und definiert die Grenzen der Zusammenarbeit. Eine lebendige Kultur etabliert den gemeinsamen Kontext als Grundlage für eine gemeinsame Agenda, für gemeinsame Sprache, Denkmodelle, Beziehungen und Sinn. Beim gemeinsamen Kontext geht es um geteilte Einstellungen, um die Verhaltensweisen von Personen mit der gleichen Denkhaltung und gemeinsamen Normen. Die Kultur einer Organisation wird zu einer unsichtbaren Kraft, welche wie die Gravitation alle Interaktionen mit dem Universum der Organisation ermöglicht. Eine menschenorientierte Kultur ist die beste Grundlage für hohe Kundenorientierung.

In Aufmerksamkeit und Zeit für produktive Energie investieren

Kulturbarrieren entfernen. Mit der Erfahrung aus zehn Jahren fordernder Projekte in verschiedenen Branchen und Entwicklungsstadien weisen wir Kunden darauf hin, dass die Kultur in agilen Organisation ein gutes Design braucht. Wenn die Kultur vergiftet ist, dann ist Kreativität gelähmt, Werte sind in Konflikt mit der Realität, Zynismus nimmt überhand, Entscheidungen und Verantwortung kommen zurück zum Sender, Egoismus stoppt Zusammenarbeit und Macht regiert anstelle von

Sinn. Eine lebendige Kultur setzt produktive Energien frei. Aber Energie ist eine Ressource, welche erneuert werden muss, wenn sie verbraucht ist. Das ist der Grund, weshalb die Kultur ständige Aufmerksamkeit und Zeit verlangt, wenn sie Menschen helfen soll, ihre Potentiale auszuschöpfen, ihre Kreativität zu nutzen und in eine gemeinsame Richtung zu gehen, wenn Entscheidungen gefällt sind.

Über Management Insights

Management Insights wurde von Lukas Michel gegründet und baut auf mehr als 25 Jahren Forschung und Praxis auf. Die Arbeit unterstützt Menschen dabei, die Funktionsweise ihrer Organisation besser zu verstehen.
Der Organisationszwilling macht organisatorische Muster für Reflexion, Dialog und fundierte Entscheidungen sichtbar.

REFLEXION BEGINNEN

Privat · Kostenlos · Ungefähr 15 Minuten

- Version zum Drucken
- Per E-Mail versenden
- Newsletter abonnieren

- Twittern

Keine Kommentare vorhanden.