Das Weshalb, Was und Wie der Betriebssysteme von Organisationen

28.04.2024 16:13:23 | Management Insights, Lukas Michel | 0 Kommentare | Operating system

Erfahren Sie, was gut gestaltete Betriebssysteme für Ihre Organisation tun können.

Organisationen existieren, weil die meisten Aufgaben von mehr als einer Person erledigt werden müssen. Kommunikation, Koordination, Abstimmung, gemeinsame Nutzung von Wissen und die Aufteilung von Fähigkeiten zur Steigerung von Effizienz und Effektivität sind einige der Aufgaben von Organisationen. Das Betriebssystem einer Organisation sorgt für ihr reibungsloses Funktionieren.

In den vergangenen 22 Jahren hat Management Insights eine Methodik, ein Bewertungsinstrument und ein Expertensystem für Organisationen jeder Art entwickelt und vollständig dokumentiert, mit denen sie ihr Betriebssystem in Übereinstimmung mit ihrer Strategie, ihrem Geschäftsmodell und ihrem jeweiligen Managementstil gestalten, entwickeln und umgestalten können. Wir sind davon überzeugt, dass unsere Methodik einzigartig ist, da sie den neuesten Stand der Wissenschaft repräsentiert, für jede Organisation geeignet ist und traditionelle Organisationsentwicklungsbemühungen abkürzt. Hier ein Überblick über das Warum, Was und Wie von organisatorischen Betriebssystemen.

Warum braucht jede Organisation ein Betriebssystem?

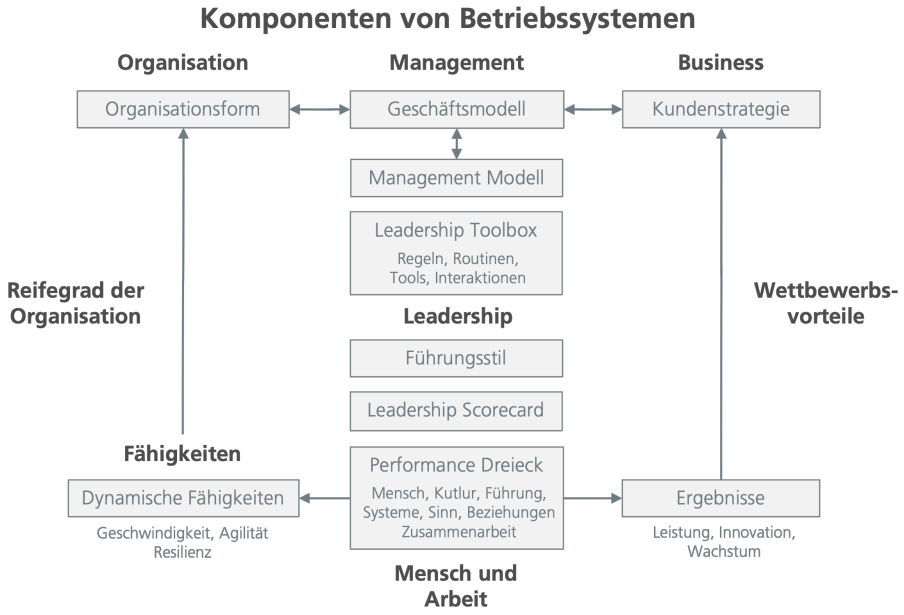
Ein Betriebssystem ist eine Sammlung von impliziten und expliziten Fähigkeiten, die es den Menschen ermöglichen, ihre

Arbeit zu erledigen und einen nahtlosen Betrieb im gesamten Unternehmen zu gewährleisten. Es funktioniert wie die „DNA“ einer Organisation, ist beständig und so tief in der Kultur verwurzelt, dass wir es gar nicht bemerken. Ein gut konzipiertes und gepflegtes Betriebssystem dient als:

- Rückgrat des Betriebs: Sorgt für Konsistenz, Einheitlichkeit, Genauigkeit und Effizienz.
- Autopilot: Arbeitet im Alltag als Zeitsparer, Konfliktlöser und Teamwork-Förderer.
- Stabilitätsplattform: Sorgt für Schnelligkeit und Agilität auf der Grundlage von Belastbarkeit.
- Ressourcen-Manager: Hilft bei der Priorisierung von Investitionen und der Zuteilung begrenzter Ressourcen.
- Schutz des Geschäftsmodells: Setzt operative Effizienz frei, um Kreativität und Innovation zu ermöglichen.
- Gerüst für Skalierbarkeit: Ermöglicht Wachstum ohne Verwässerung des Kerngeschäfts.
- Leitfaden für die Entscheidungsfindung: Stellt sicher, dass die Entscheidungen im gesamten Unternehmen aufeinander abgestimmt sind.
- Wächter der Nachhaltigkeit: Hilft, die Interessen der Stakeholder auszugleichen.
- Wissensspeicher: Sichert und schützt wichtiges Wissen.
- Kultur- und Talentförderer: Schafft Vertrauen und zieht die richtigen Talente an.

Worum geht es beim Betriebssystem?

Organisatorische Betriebssysteme bestehen aus miteinander verknüpften Komponenten: Organisation, Management, Geschäft, Führung, Fähigkeiten, Menschen und Arbeit.



Das Geschäft ist der Ausgangspunkt eines jeden organisatorischen Betriebssystems. Sein Charakter muss die Positionierung und den Kernprozess der Kundenstrategie widerspiegeln. Die Entscheidung über das Geschäftsmodell folgt der Strategie, wobei die Wahl auf ein Verwertungs-, ein Explorations- oder ein Hybridmodell fällt. Die Wahl des Geschäftsmodells hat Auswirkungen auf die Organisationsform und damit auf wesentliche organisatorische Stellhebel. Kundenstrategie, Geschäftsmodell und Organisationshebel bestimmen das Managementmodell. Die Wahl des Managementmodells bestimmt die Fähigkeit der Organisation, in einem stabilen oder dynamischen Kontext und durch die Kontrolle oder Befähigung von Menschen zu operieren.

Der Werkzeugkasten der Führung beherbergt alle Regeln, Routinen, Werkzeuge und Interaktionsmechanismen. Leistungsmessung, Strategieentwicklung, Leistungsmanagement, Mitarbeiterengagement und Risikomanagement stellen die großen Prozesse einer Organisation dar. Die Arbeitsweise, die Art und Weise, wie wir Dinge tun und wie wir über die Zukunft denken, bestimmt die Gestaltung des gesamten Werkzeugkastens. In einem reibungslos funktionierenden System stimmt der Führungsstil gut mit der Betriebsart überein.

Die Leadership Scorecard und das Leistungsdreieck enthalten die Kultur, die Führung, die Systeme und andere immaterielle Faktoren, die es den Mitarbeitern ermöglichen, ihre Arbeit zu erledigen und Leistung zu erbringen. Dynamische Fähigkeiten und Ergebnisse schließen den Kreis zur Organisation und zur

Kundenstrategie.

Wie entwickelt und pflegt man das Betriebssystem?

Fünf Schritte helfen Führungskräften, ihre Initiativen zur Unternehmensentwicklung von Anfang an zu initiieren, indem sie das Betriebssystem der Organisation an ihre Bedürfnisse anpassen...

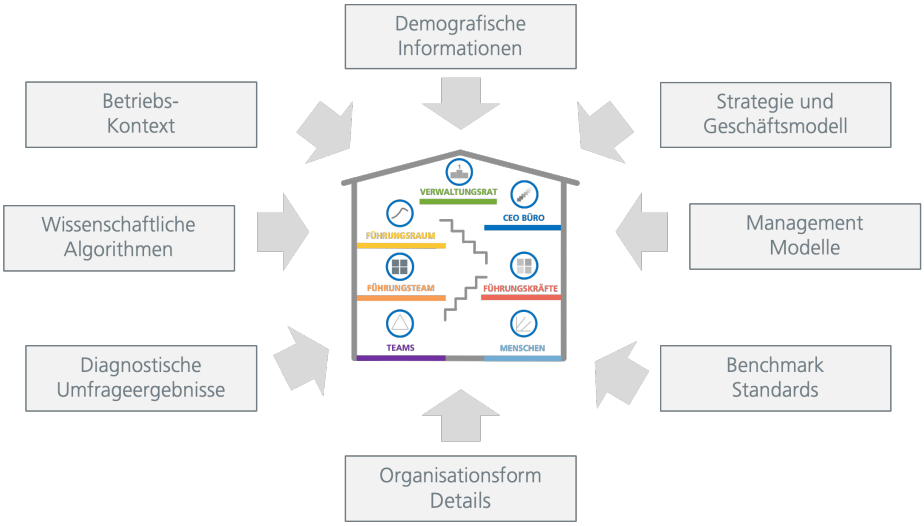
1. Schaffen Sie die evidenzbasierte Grundlage für Schlüsselinitiativen.
2. Identifizieren Sie die Fähigkeitsbarrieren, die die Entwicklung von Organisationen behindern.
3. Gestalten Sie das Betriebssystem so, dass es zu Strategie und Organisation passt.
4. Bestimmen Sie die Entwicklungsstrategie für den Aufbau der Fähigkeiten.
5. Initiieren des Übergangs zum neuen Betriebssystem, um dessen Beherrschung zu erreichen.

Traditionelle Initiativen zur Behebung von Betriebssystemen haben eine geringe Erfolgsquote. Die Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Literatur bestätigen unsere Erfahrung: Viele Veränderungsprojekte werden nie abgeschlossen, Transformationsprogramme erreichen ihre Ziele nicht, Engagement-Bemühungen scheitern, um Leistung zu ermöglichen, Kontrollsysteme verhindern die Zusammenarbeit, und Projektmanagement erhöht die Komplexität, anstatt sie zu verringern.

Herkömmliche Initiativen zur Änderung von Betriebssystemen haben eine geringe Erfolgsquote. Die Beweise aus der wissenschaftlichen Literatur bestätigen unsere Erfahrung: Viele Veränderungsprojekte werden nie abgeschlossen, Transformationsprogramme erreichen ihre Ziele nicht, Engagementbemühungen scheitern, um Leistung zu ermöglichen, Kontrollsysteme verhindern Zusammenarbeit, und Projektmanagement erhöht die Komplexität, anstatt sie zu verringern.

Die allgemein akzeptierte Schlussfolgerung ist, dass mit dem traditionellen Management etwas nicht stimmt. Was in der Vergangenheit gut funktioniert hat, versagt heute in hyperdynamischen Zeiten und komplexen Kontexten. Bei unseren Untersuchungen haben wir drei Hauptgründe für das Scheitern ausgemacht: 1) Eine unklare Ausgangssituation zu Beginn, 2) Unscharfe Zielsetzung von Initiativen, 3) Fehlerhaftes Design, kein Design oder unangetastetes Design der Management-Betriebssysteme.

Die Gestaltung des Betriebssystems



Zur Unterstützung von Initiativen zur Entwicklung von Betriebssystemen haben wir das Organization Twin Cockpit (OTC) eingeführt, unser proprietäres, KI-basiertes Expertensystem für das Design und die Entwicklung von Betriebssystemen, das auf unseren Fähigkeitsmodellen, Umfragediagnosen, Standards, Statistiken, Benchmark-Daten und Mustererkennung basiert. Das Expertensystem unterstützt die Benutzer bei der Verarbeitung der Daten, bei der Ansicht des Zwillings, bei der Durchführung von Simulationen und Szenarien, bei Design- und Entwicklungsentscheidungen und bei der Anpassung der Berichte.

Für eine ausführliche Dokumenten, melden Sie sich in unserem GASTPORTAL an, um unsere Broschüren über Organisationszwillinge und Betriebssysteme herunterzuladen.

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.