Die Reise zur Behebung von „ungeführten“ Zuständen

26.11.2025 08:02:48 | Management Insights, Lukas Michel | 0 Kommentare | Mastery

Wie die Globale Executive Umfrage und Organisationszwillinge

Führungsteams zur Meisterschaft führen

Wie die Globale Executive Umfrage und Organisationszwillinge Führungsteams zur Meisterschaft führen

Die meisten Krisen in Organisationen entstehen nicht durch Märkte, Technologien oder Wettbewerber – sie beginnen im Management. Wenn Entscheidungen stocken, Teams an Klarheit verlieren und Führungskräfte an überholten Annahmen festhalten, geraten Organisationen in das, was das Buch *Unmanaged* als "ungeführte Zustände" bezeichnet:

Situationen, in denen Management nicht mehr steuert, nicht mehr orientiert und keine Energie mehr erzeugt.

Diese ungeführten Zustände entstehen selten plötzlich. Sie wachsen langsam – versteckt im Tagesgeschäft, gedeckt durch Hierarchie und gerechtfertigt durch Erfahrung. Führungskräfte spüren, dass etwas nicht stimmt, lange bevor sie es benennen können. Aufsichtsgremien merken die Fehlspannung, wissen aber nicht, wo sie entsteht. Mitarbeitende arbeiten härter, erreichen aber weniger.

Die gute Nachricht: Ungeführte Zustände lassen sich früh erkennen, präzise messen und schnell korrigieren, wenn Führungskräfte wissen, wo sie ansetzen müssen.

Genau dafür stehen die Globale Executive Umfrage, der Organisationszwilling und die Methodologie der Reise zur Meisterschaft.

Sie ermöglichen es Führungsteams, den tatsächlichen Zustand ihres Managements zu verstehen, Fehlentwicklungen vorauszusehen und Organisationen zu entwickeln, die sich anpassen, lernen und performen – nicht trotz Komplexität, sondern dank ihr.

Die fünf Stopps auf dem Weg zur Mastery

1. Assessment – Sichtbar machen, was lange unsichtbar war

Die meisten Führungsteams unterschätzen ungeführten Zustände, weil ihnen die Instrumente fehlen, sie zu erkennen. Klassische KPIs zeigen Leistung – aber nicht Managementqualität.

Das Assessment schafft neue Transparenz:

- Wie die Aufmerksamkeit der Führung Leistung ermöglicht oder blockiert
- Ob Entscheidungen kohärent oder fragmentiert sind
- Wo echte Agilität besteht – und wo nur Scheinagilität
- Welche unsichtbaren Regeln und Routinen verlangsamen
- Wie Führung, Teams und Strukturen tatsächlich zusammenwirken

Hier liefert die Globale Executive Umfrage den ersten Durchbruch:

Sie macht Frühindikatoren ungeführten Zustände sichtbar – Muster, die sonst niemand erkennt.

Startpunkt:
Erstellen Sie Ihren Organisationszwilling und vergleichen Sie Ihr Managementprofil mit über 500 Organisationen.

2. Adoption – Raum für neues Führungsverhalten öffnen

Sobald ungeführte Bereiche sichtbar werden, können Führungsteams sie gezielt verändern – nicht durch Aktionismus, sondern durch *fokussierte Experimente*.

Es geht nicht darum, einen neuen Trend zu kopieren, sondern darum:

- Führung auf Daten statt auf Annahmen zu stützen
- Verantwortung dorthin zu geben, wo Wert entsteht
- Neue Governance-Mechanismen risikolos zu testen
- Echtzeit-Feedback zu nutzen, um alte Routinen zu verlassen

Der Organisationszwilling macht Experimente sicher:

Er zeigt die Auswirkungen neuer Verhaltensweisen, bevor sie großflächig eingeführt werden.

Startpunkt:

Identifizieren Sie einen ungeführten Bereich und testen Sie eine gezielte Intervention mithilfe Ihres Zwillings.

3. Adaptation – Gestalten, was zu Ihrer Organisation passt

Keine Organisation sollte kopieren.

Keine Methode funktioniert überall.

Keine Führung sollte einer Blaupause folgen.

In diesem Schritt werden erfolgreiche Ansätze kontextgerecht angepasst:

- Verfeinerung neuer Entscheidungsmodelle
- Anpassung von Anreizsystemen
- Stärkung der Zusammenarbeit an den Wertschöpfungspunkten
- Rückbau überholter Prozesse, die ungeführten Zustände festigen

Der Zwilling zeigt, welche Anpassungen Wirkung entfalten und welche Reibung erzeugen.

Startpunkt:

Nutzen Sie die Erkenntnisse des Zwilling, um neue Praktiken passgenau auf Kultur, Branche und Strategie auszurichten.

4. Entwicklung – Neue Führungsnormen verankern

Veränderung wird erst real, wenn sie zum Standard wird.

Entwicklung bedeutet:

- Skalierung dessen, was funktioniert
- Verankerung von Transparenz durch Umfrage und Zwilling
- Integration adaptiven Managements in Führungskräfteentwicklung
- Etablierung eines kontinuierlichen Lernens

Hier beginnen Organisationen, ungeführten Zustände nicht nur zu beheben – sondern zu verhindern.

Startpunkt:

Prüfen Sie Ihren Zwilling regelmäßig, um Momentum zu halten.

5. Perfektion – Meisterschaft als dauerhafte Aufmerksamkeit

Perfektion bedeutet nicht Perfektionismus.

Es bedeutet ein *selbstkorrigierendes* System zu werden.

Organisationen mit Meisterschaft:

- Erkennen ungeführte Zustände, bevor sie eskalieren
- Handeln frühzeitig, nicht spät
- Richten Führungsverhalten konsequent auf Strategie aus
- Nutzen Daten, Bewusstsein und Reflexion als alltägliche Werkzeuge

Der Organisationszwilling wird zum Frühwarnsystem des Managements.

Startpunkt:

Integrieren Sie Umfrage und Zwilling in den jährlichen Governance-Prozess.

Warum das jetzt entscheidend ist

Die Werkzeuge des 20. Jahrhunderts waren für Stabilität gebaut.

Heute ist Stabilität die Ausnahme.

Ungeführte Zustände – Fragmentierung, Fehlentscheidungen, blinde Flecken – sind zur Norm geworden.

Doch sie müssen nicht länger unsichtbar bleiben.

Die Globale Executive Umfrage macht sie messbar.

Der Organisationszwilling macht sie verständlich.

Die Reise zur Meisterschaft macht sie lösbar.

Gemeinsam ermöglichen sie es Führungskräften, das zu verhindern, was Aufsichtsgremien am meisten fürchten:

vermeidbare Krisen, Führungsversagen, kulturelle Erosion und sinkende Anpassungsfähigkeit.

Bereit, das „Durchwursteln“ hinter sich zu lassen?

Starten Sie einfach:

Führen Sie die Globale Executive Umfrage durch und erstellen Sie Ihren Organisationszwilling.

Was Sie sehen, wird verändern, wie Sie führen.

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.