Das Performance Dreieck: Die Geschichte

06.09.2013 19:05:50 | Agility Insights AG, Michel Lukas | 0 Kommentare | Agility, People-centric leadership, Performance triangle

“Grounded in a synthesis of great management ideas and concepts from eminent thinkers such as Peter Drucker, Yves Doz and Gary Hamel...

“Grounded in a synthesis of great management ideas and concepts from eminent thinkers such as Peter Drucker, Yves Doz and Gary Hamel and the deep and wide real-world experience of the author it will help managers to ask the right questions.” Dr. Richard Straub, Founder of the Peter Drucker Society Europe.

Um in einem vermehrt dynamischen, mehrdeutigen und volatilen Umfeld erfolgreich zu sein, müssen Führungsteams in den meisten Branchen agil sein – flexibel und schnell frühe Signale erkennen und angepasst handeln. Das Einzige was wir über die Zukunft wissen ist, dass diese anders sein wird. Entsprechend müssen wir Organisationen bauen, welche mit diesen Herausforderungen umgehen können statt uns auf störende Veränderungsprozesse zu verlassen. Um dies zu tun sind Führungskräfte dem Dilemma ausgesetzt, dass sie Mitarbeitende zur Handlungsfähigkeit ermächtigen müssen, ohne dabei die Kontrolle zu verlieren.

Eine agile Organisation braucht gute Entscheidungsfindung auf allen Stufen – vom Zentrum bis an die Peripherie bei den Kunden. Sie schöpft das volle Potenzial der Mitarbeitenden, des Geschäftsmodells, der Informationstechnologie und der Führungspraxis aus. Entscheidungen werden durch Menschen gefällt. So ist es nur selbstverständlich, dass ‚Menschen das wichtigsten Kapital sind‘. Aber, gute Absichten alleine sind nicht

genug, um im Wettbewerb des Informationszeitalters zu bestehen. Als Erstes gilt es, Menschen zur Zusammenarbeit zu verbinden und Möglichkeiten zu bieten, den Sinn in der Arbeit zu finden statt durch Anordnung und Kontrolle zu führen; zweitens geht es darum, Wahlfreiheit zu bieten, das Bewusstsein für Wichtiges zu stärken und den Fokus der Aufmerksamkeit auf den wichtigen Dingen zu behalten. Die Inner Game Technik hilft, das Wissen der Menschen in Handlungen und Leistung zu übersetzen. Das Resultat ist unablässige Innovation als Voraussetzung für Wachstum in einem wettbewerbsintensiven Umfeld.

Wie gelangen Sie dahin? Legen Sie einen Stopp ein und engagieren Sie Ihr Team in eine Konversation darüber, wie organisationale Störungen beseitigt werden damit Mitarbeitende ihr volles Potenzial nutzen können, empfehlt der Autor. Bauen Sie die Brücke zwischen den Anforderungen für erfolgreiche Wissensarbeit und den Möglichkeiten für mehr Agilität in der Unternehmensführung. Indem Sie die kritischen Fragen stellen provozieren Sie Ihr Team, jene Barrieren zu entfernen, welche Menschen davon abhalten, die Herausforderungen der neuen Ära anzugehen. Sie werden lernen, den Graben zu überqueren, die heiklen Lücken in ihrer Führung zu schliessen, sich auf die wichtigen Dinge zu fokussieren und die brückenbildenden Fähigkeiten zu entwickeln. Die Brücke heisst ‚menschenzentrierte Führung'.

Mit seinem kompakten Handbuch empfiehlt der Autor sieben Fragen, welche Sie sich mit Ihrem Team stellen können, um das Betriebssystem der Organisation für mehr Agilität, unnachgiebige Innovation, und Führung mit einer höheren Erfolgschance durch eine menschenzentrierte Kultur zu verbinden.

Denken Sie über menschenzentrierte Führung, Agilität und Innovation als Kernkompetenzen folgendermassen nach:

Weshalb machen diese Kompetenzen für Sie einen Unterschied aus? Ist Ihre Organisation und Führung flexibel genug?

Wie wissen Sie, ob diese Kompetenzen vorhanden sind? Können alle gut zusammenarbeiten, einen Beitrag leisten und miteinander kommunizieren!

Was bedeutet mehr von diesen Eigenschaften für Ihr Team? Ist jedermann in der Organisation engagiert, um einen hohen Score

zu erreichen?

Wie stellen Sie sicher, dass diese Fähigkeiten überall vorhanden sind? Ermöglichen gute Instrumente, passende Routinen und Regeln gute Entscheidungen?

Wie machen Sie diese Kernkompetenzen nachhaltig wirksam? Hilft die Werkzeugkiste der Unternehmensführung jedermann, einen Beitrag zu leisten?

Wer ist für diese Fähigkeiten verantwortlich? Haben Sie Ihre Infrastruktur effektiv organisiert?

Wie führen Sie mit diesen Fähigkeiten? Hilft Ihre Führungsrhythmus jedermann zu lernen und zu wachsen?

Das neue Buch mit den sieben Fragen zwingen Lesende, die vielen dem Führungsstil und Praxis zu Grunde liegenden Annahmen zu hinterfragen und zu analysieren, wie sie durch einen menschen-orientierten Ansatz ihre Organisation in Richtung von mehr Agilität entwickeln können.

Die tiefen Einblicke des Autors helfen Lesenden ihre Optionen zu verstehen, um die notwendigen Entscheidungen fürs erfolgreiche Coaching ihres Teams zu fällen. Lesende können diese Entwicklung mit der integrierten Diagnostik als Beobachtungspunkte heute starten.

Auf der Grundlage seiner Geschäftserfahrung durch viele Führungsprogramme in der ganzen Welt, durch Vorlesungen und die Beratung von Führungskräften an der Spitze von Organisationen, bietet Lukas Michel einen kompakten Ratgeber für das Design von 30 essentiellen Praktiken, welche Führungskräfte richtig gestalten müssen, um sich flexibel und schnell dem sich ständig verändernden Umfeld anzupassen.

Das ‘Performance Triangle’ Konzept ist das Resultat unserer zehnjährigen Forschung mit Projekten in über 100 Organisationen und 2‘000 Führungskräften in Europa, UK, im Mittleren Osten und Nord Amerika. Über 200 praktischen Tips für die tägliche Arbeit der Führung und die einfache Diagnostik ermöglichen eine Selbstbewertung womit die eigene Organisation ins Zentrum des Lesenden rückt. Viele Beispiele aus der Praxis und Analogien aus dem Sport illustrieren die Zusammenhänge zwischen Kultur, Führung, Entscheidungen und Erfolg in Organisationen. Für

Führungskräfte mit Gestaltungfreiraum ist *The Performance Triangle* das Handbuch, welches auf jeden Arbeitstisch gehört mit praktischen Lösungen für die laufende Konversation über ‚Beyond', ‚2.0', ‚nächste Praxis', ‚Paradigmen'. Es zeigt auf wie die richtig gebaute Brücke zwischen Menschen und Organisationen im Umgang mit einer turbulenten Zeit hilft.

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.