Sinnstiftung: Stellen Sie Ihre Sensoren nicht stumm

09.12.2014 20:35:56 | Agility Insights AG, Michel Lukas | 0 Kommentare | Sense making

Unternehmer, Führungskräfte und Managers sind gleichsam gefordert durch die zunehmende Komplexität, Unsicherheit, und Volatilität des Marktumfeldes.

Sinn wird gefunden nicht gegeben! Unternehmer, Führungskräfte und Managers sind gleichsam gefordert durch die zunehmende Komplexität, Unsicherheit, und Volatilität des Marktumfeldes. Ich habe gelernt, dass man das jetzt VUCA (Volatility, uncertainty, complexity, ambiguity) nennt.

Sinnstiftung ist eine der effektiven Techniken, welche Organisation hilft, früh Signale zu erkennen und diese zu verstärken. Sinnstiftung ist Teil jeder agilen Organisation. Als Interaktions- und Kommunikationsmechanismus hilft sie, Antworten auf die Frage jeder Entscheidungssituation zu finden: Worum geht es! Zur Erinnerung, es heisst Sinnfindung nicht Sinngebung.

Hier ist eine Zusammenfassung dessen, was ich über 10 Jahre Forschung mit Organisation in der ganzen Welt zu einem von 15 Elementen der Leadership Scorecard gelernt habe:

Was hält Sie im fehlerhaften Modus, keinen Sinn zu machen?

Dinge, welche es zu verhindern gilt:

- Verhindern Sie Datenkollektionen, welche nicht gebraucht werden. Wir hören es oft: Wir haben viele Daten aber kaum gute Information. Stellen Sie sicher, dass Daten den Mitarbeitenden helfen, gute Arbeit zu machen.

- Stellen Sie Sensoren nicht stumm. Fehlendes Feedback ist hart zu ertragen. Die besten Sensoren sind Ihre Mitarbeitenden.
- Verhindern Sie Feedback, welches keinen Sinn macht. Sinnstiftung braucht gute Qualität Daten und Feedback, welches hilft, Daten in Informationen zu übersetzen.

Was braucht es für verbundene Führung, Sinn zu stiften?

Praktiken, welche sich lohnen:

- Nutzen Sie Leistungsmesswerte um Sinn zu stiften. Gute Kennzahlen sind dafür da, das Bewusstsein von Menschen auf die wichtigen Dinge zu lenken – wenn diese nicht mit Zielen versehen werden.
- Wählen Sie Ihre Technik zur Sinnstiftung, um Vertrauen zu schaffen. Sie ist Kommunikation und Teil eines vertrauensfördernden Dialoges.
- Machen Sie Sinn mit Daten. Für delegierte Entscheidungsfindung – eine Voraussetzung für erfolgreiche Wissensarbeit – ist Information die Grundlage für Lernen und Spitzenleistungen.
- Bieten Sie Feedback zu Resultaten. Lernen durch Feedback nutzt Sinnstiftung. Entsprechend, vereinfachen Sie Feedback und codieren sie dieses nicht.

Was heisst das für Ihre Organisation?

Aus der Forschung im Zusammenhang mit meinem neuen Buch, *The Performance Triangle*, habe ich einige Dinge über Organisationen gelernt, welche für erfolgreiche Führungskräfte relevant sind:

- Organisationen haben einen weiten Weg vor sich. Während Sinnstiftung ohne Zweifel einen wichtigen Beitrag leistet für ein gemeinsames Verständnis, sind die Unterschiede zwischen Firmen und Führungskräfte sehr gross. Fehlende

Sinnstiftung heisst: Sensoren sind auf Stumm gestellt, wichtige Signale können Lärm nicht unterscheiden, und falsches Feedback führt zu falschen Entscheidungen. Was ich ebenso gelernt habe, ist, dass Firmen mit immateriellen Produkten (Banken, Versicherungen) die grössten Lücken zu schliessen haben.

- Organisationale Sinnstiftung hat Raum für Verbesserung. Wenn Unternehmer Ihre Organisation den Nachfolgern übergeben, entsteht das Vakuum des Direkteinflusses. Dieses kann durch Sinnstiftung aufgefüllt werden. Aber allzu oft wird MbO eingeführt, wenn Sinnstiftung gemeint ist. Das Resultat ist gestörtes Feedback und fehlender Sinn.

Wie geht es Ihrer Organisation mit Sinnstiftung?

Welchen Einfluss hat diese auf die Kultur? Wie ermöglicht sie Ihrer Organisation, mit den Herausforderungen einer turbulenten Zeit und Wissensarbeit umzugehen?

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.