Wie entwickeln Sie die Fähigkeiten für eine turbulente Zeit?

23.04.2014 10:03:46 | Agility Insights AG, Michel Lukas | 0 Kommentare | Dynamic capabilities, Diagnostic mentoring

Führungsteams jeder Art und Grösse von Organisationen sind heute gefordert durch höhere Dynamik der Märkte.

Führungsteams jeder Art und Grösse von Organisationen sind heute gefordert durch höhere Volatilität der Märkte, veränderte Bedürfnisse von Anspruchsgruppen, mehr Unsicherheit, höhere Komplexität und ein sich veränderndes Arbeitsumfeld. Gleichzeitig spüren Führungskräfte, Beratende und Coaches, dass traditionelle Management und Beratungsansätze ihre Wirkung verlieren und für die Zukunftsfähigkeit von Organisationen wenig bieten.

In einem relativ stabilen, traditionellen Umfeld waren die gängige Management Rezepte wirkungsvoll und oft hilfreich. Aber in einer turbulenten Zeit haben die meisten Instrumente, welche aus dem stabilen Umfeld stammen, ihre Wirkung verloren oder sind komplett von der Rolle. Wir wissen, dass Veränderung konstant ist und dass die meisten klassischen Veränderungsprogramme ihre Ziele selten erreichen.

Beide Gründe, das neue Umfeld und der Bedarf für ein unterstützendes Betriebsumfeld, verlangen nach neuen Ansätzen fürs Management, die Beratung und das Coaching. Management Design hilft Führungsteams, die Fähigkeiten für den Umgang mit einem turbulenten Umfeld aufzubauen. Es nutzt die Talente der Wissenszeit für schnelles Lernen und höhere Leistung.

Für den Umgang mit einen unsicheren, turbulenten Umfeld brauchen Organisation dynamische Fähigkeiten. Diese Kategorie von Kompetenzen ermöglicht ständige Veränderung ohne

störende Veränderungsprozesse. Innovation, Technologie als Befähigung und Management sind solche dynamische Fähigkeiten.

Diagnostisches Mentoring ermöglicht Beides:

(1) Es schafft Beobachtungspunkte für Führungsteams, mit dem Störungen von Leistung und das ungenutzte Potenzial für mehr Kreativität und Innovation erkannt werden.

(2) Es lässt die Energie für Veränderung im Führungsteam und bei den Mitarbeitenden statt bei aussenstehender Expertise. Es baut auf Bewusstsein, Wahlfreiheit und Vertrauen (Die Elemente des Inner Game) als die Voraussetzung und Fähigkeit von Teams schnell zu Lernen und für Spitzenleistungen.

Wenn Dinge sich schnell ändern brauchen Führungsteams weniger traditionelle Kontrollmechanismen, dafür mehr selbstverantwortliche, selbst-lernende Hilfestellung mit dem Ziel, die Fähigkeiten für nicht-störende Veränderung in einer sich ständig verändernden Zeit.

Wie entwickeln Sie die Fähigkeiten von Führungsteams und Organisation im Umgang mit einer turbulenten Zeit?

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.