Führung und Organisation entrümpeln

06.02.2018 17:04:50 | Agility Insights AG, Michel Lukas | 0 Kommentare | Leadership, Management

Mit Sicherheit tönt das bekannt: Mehr Meetings, mehr Berichte, mehr Präsentationen, mehr Rechtfertigungen, mehr Bewertungen, mehr Ziele, ...

Mit Sicherheit tönt das bekannt: Mehr Meetings, mehr Berichte, mehr Präsentationen, mehr Rechtfertigungen, mehr Bewertungen, mehr Ziele, ..., schlicht und einfach mehr Bürokratie, welche jedermanns Aufmerksamkeit weg von den wichtigen Dingen richtet. Höhere Kosten, verpasste Chancen und verschwendete Zeit sind die Resultate. Es wird Zeit, Management und Organisationen zu entrümpeln, um diese Viren zu beseitigen.

Es ist eine dieser infizierenden Gewohnheiten: Wenn die Volatilität zunimmt, die Komplexität steigt und Unsicherheit wichtige Entscheidungen beeinflusst, dann verstärken die meisten Organisationen ihre Kontrolle mit einer weiteren Vorschrift, statt das Design von Management grundlegend zu überdenken. Ein weiterer Frühjahrsputz hilft da wenig. Für höhere Handlungsfähigkeit braucht Management ein neues Design.

Resultat = fehlende Handlungsfähigkeit

Über die Jahre sammeln Organisationen bürokratische Management Werkzeuge, welche Arbeit und Führung träge machen. Führungskräfte greifen zurück auf Befehl und Kontrolle statt mit Mitarbeiten zu reden. Sie führen neue Routinen zur Standardisierung von Arbeitsflüssen ein, was sie unflexibel macht. Mehr Regeln verstärken die Anpassung statt die Wahlfreiheit für Entscheidungen und Handlungen zu erweitern. Das Resultat sind

fragile Organisationen mit langsamen Entscheidungen –ihnen fehlt die Geschwindigkeit, Agilität und Resilienz im Umgang mit den Herausforderungen eines turbulenten Umfeldes.

Ursachen bei einer falschen Werkzeugkiste

Das Gerümpel, welches sich bei diesen Organisation ansammelt, kommt von einer falschen, Kontroll-orientierten Werkzeugkiste mit einem Design, welches für ein stabiles Umfeld ohne grosse Veränderungen vorgesehen war. Ein weiterer Frühjahrsputz mit einer weiteren Führungsentwicklung, mehr Coaching für unfähige Manager oder eine weiteres Change Programm führen nicht zum Ziel. Im Gegenteil, sie verstärken den störenden Trend.

Management braucht eine neues Design

In einem dynamischen Umfeld mit hoher Volatilität, Komplexität, Unsicherheit und Mehrdeutigkeiten braucht Management ein neues Design. Instrumente müssen die Aufmerksamkeit Fokussieren, wenn diese den Umgang mit höherer Volatilität ermöglichen sollen. Der Zweck von Routinen ist es, das Bewusstsein für Komplexität zu schaffen statt Verhaltensweisen zu standardisieren. Management Interaktionen müssen Vertrauen schaffen, um die Unsicherheit zu reduzieren. Spielregeln sollen Wahlfreiheit ermöglichen statt alles über einen Leist zu schlagen. Eine solche befähigende Toolbox mit Instrumenten, Routinen, Interaktionen und Regeln beschleunigt Entscheidungen, ermöglicht Agilität im Umgang mit Herausforderungen und schafft Resilienz gegen äussere Störungen.

Das Aufräumen der Toolbox braucht mehr als einen Frühjahrsputz. Es braucht neue Werkzeuge mit einen neuen Design im Sinne dieser Prinzipien. Der Weg dahin ist nicht ein weiteres und von oben verordnetes Kontrollprogramm. Management Design ist ein gemeinschaftlicher Team Effort und Initiative für eine fundamentale Transformation.

Diagnostisches Mentoring

Weil jede Unternehmung und jede Führungsperson einzigartig ist, weil der Kontext jeder Organisation anders ist und weil jede Situation eine andere Reaktion braucht, gibt es kein Rezept für jede Lösung. Aber, es gibt einen neuen Weg und Fähigkeit im Umgang mit einem sich ständig verändernden Umfeld. Wir nutzen hierfür die Agile Diagnostik, um Führungsteams dabei zu helfen,

ihre Praxis zu hinterfragen und das Team für eine Konversation über effektives Management zu engagieren, welches ihren Zielen dient.

Lernen: Menschen lernen von Erfahrungen, welche sie selber machen. Ansprechend initiiert Diagnostisches Mentoring das natürliche Lernen statt eine veraltete Praxis zu lehren. Design Denken startet mit tiefen Einblicken in jene Praxis, welche bei Volatilität und Komplexität funktioniert. Das ist der Grund, weshalb wir die Inner Game Technik nutzen für den Umgang mit einem dynamischen Umfeld und wenn die Zukunft verschwommen ist. Die Prinzipien des Inner Game sind einfach: Bewusstsein, Wahlfreiheit und Vertrauen –die Grundlagen für schnelles, nachhaltiges Lernen.

Dynamische Fähigkeiten: In eine dynamischen Umfeld sind viele unserer gewohnten Routinen und Fähigkeiten obsolete. Sie können schlicht nicht mit sich ständig bewegenden Zielen umgehen. Das ist der Grund, weshalb Management Design die führungsmässigen und organisationalen Fähigkeiten für Geschwindigkeit (schnelle Reaktionen auf externe Veränderungen), Agilität (schnelle Anpassung auf Veränderung) und Resilienz (Widerstandskraft bei laufenden Veränderungen) aufbaut. In der Kombination schaffen diese Kompetenzen eine hohe Handlungsfähigkeit –die Kapazität von Management und Organisation im Umgang mit einen dynamischen Umfeld, was auch immer die Herausforderung ist!

Das Design für mehr Handlungsfähigkeit

Statt mit einer weiteren Schnellreparatur die bestehende Management Praxis zu korrigieren geht es beim Visuellen Design-Denken erst darum, die Organisation von einer falschen Praxis zu befreien und dann die Kompetenzen für hohe Handlungsfähigkeit aufzubauen. Dieses Management Design baut auf den Prinzipien der Geschwindigkeit, Agilität und Resilienz auf und bietet eine höhere Chance auf Erfolg in einem turbulenten Umfeld. Die Resultate sind schnellere Entscheidungen, flexible Antworten der Führung und eine robust Organisation. Management hat somit eine höhere Handlungsfähigkeit bei Entscheidungen, wo es um die Zukunft der Organisation geht. Als willkommener Nebeneffekt spart das Entrümpeln Kosten und reduziert die unternehmerischen Risiken.

Sprechen Sie mit einem Experten

- Version zum Drucken
- Per E-Mail versenden
- Newsletter abonnieren

- Twittern

Keine Kommentare vorhanden.