

Noch stimmt wenigstens die Qualität... oder?

Wer kennt sie nicht Termin- oder Kostenprobleme – sowohl als verantwortlicher Projektleiter wie als betroffener Kunde?

Lösungsversuche durch Crashaktionen wie Überstunden, Leiharbeiter (in der Produktion, in der Entwicklung, in der IT....) sind oft damit verbunden. Oder durch andere Lösungen: dem Kunden, der am lautesten schreit/droht, wird alle Aufmerksamkeit gegeben

Dennoch bleibt der Stress, weil eine permanente Bugwelle von nicht-gelösten Aufgaben vor einem steht – und sich eventuell noch vergrößert.

Dadurch werden wieder Crashaktionen entschieden, die wiederum Unruhe verursachen, weil sie das Problem nicht lösen sondern nur verschieben.

Die Wirkung: die Menschen sind in einem permanenten 110%-Belastungszustand (real und/oder gefühlt), vom Mitarbeiter bis zu den oberen Führungskräften. Burnout, Krankenstand, Glaubwürdigkeit der Führung wird in Frage gestellt.... Die Kultur verändert sich in eine versteckte Machtkultur und...

... die Qualität wird auch leiden, denn in diesem Teufelskreis wird die Fehlerwahrscheinlichkeit immer größer, die Bugwelle wird zum Tsunami. Konfliktkosten, die auch in Zahlen immer besser fassbar werden.

VUCA [amerik. Abk.] – steht für volatil, unsicher, komplex und widersprüchlich (ambiguity)

Und nun?

Der Wunsch nach langsamerer, geordneterer Arbeitsweise ist unrealistisch in einer VUCA-Welt.

Es braucht eine Organisationsform, die schnelle interdisziplinäre Entscheidungsfähigkeit unterstützt.

Wir haben fünf relevante Stellhebel identifiziert zur Entwicklung einer flexiblen, entscheidungs- und leistungsfähigen Organisation. Je nach Situation und Unternehmensform ergeben sich einzelne Ansätze – oder eine Transformation.

Spiel-Philosophie und Spielkultur

Kooperation, Vernetzung und Zusammenspiel als Grundhaltung.

„...die Spieler dort beherrschen das intuitive Denken in der Gemeinschaft!“

(Mario Götze über FC Barcelona, ZEIT 11.4.13).

Sinnhaftigkeit unseres Tuns! Welche Leistung für wen? Mission Statement? Oder anders: „was wollen wir unseren Kunden Gutes tun?“

Leistungskultur: was ist unsere Art, Leistung zu erbringen, unser „Spielstil“? Wie koordinieren wir uns? Und: wie lernen wir? Eine Voraussetzung dafür: ganzheitliche Betrachtung des Menschen und von sozialen Systemen.

Rollenkompetenz der Akteure

Denken, Fühlen und Handeln unter der Prämisse: „was muss ich bewirken?“ Beherrschen seines Handwerkes, persönliche Meisterschaft ist Voraussetzung. Nur mit genügend Profis werden Sie erfolgreich! Und: Eigenverantwortlichkeit

Klare Entscheidungsprozesse

Die Entscheidung dort, wo das meiste Wissen ist – nicht, wo es um Macht und Hierarchie geht. Holacracy, Soziokratie und Systemisches Konsensieren bieten neue Ansätze des Entscheidens. Ja, es geht auch darum, eine andere Form von...

...Führung neu denken

Führung wird beurteilt nach Mehrwert- und Beziehungsdimension: Sinnstiftung, Verhandeln, Inspiration. Statt „ich weiß, wie es geht“ wird Komplexitätsmanagement, aktives Zulassen von Unterschieden und Konfliktfähigkeit zentral.

Neue Konzepte sind erforderlich für die Abstimmung und das Monitoring von Leistung – wie sieht das aus, wenn es nicht mehr hierarchisch organisiert ist?

Neue Prozesse fordern neue Fähigkeiten

Industrie 4.0. fasziniert, weil die Ansätze schnellere Erfassung von komplizierten Zusammenhängen und Abläufen ermöglichen - und immer starrer werden. Komplexität erfassen, Intuition als Erkennen von Wesentlichem bleibt Aufgabe der Menschen.

Welche Stellhebel für Sie wirkungsvoll sind? – Entdecken Sie es mit uns!