Organizational Resilience & Leadership

Wie können Führungskräfte und Mitarbeiter das volle Potential ihres Unternehmens umfassend aktivieren, um dauerhaft erfolgreich zu sein?

Was Organisationale Resilienz bedeutet

Organisationale Resilienz ist der Faktor, der garantiert, sich auf immer schneller wandelnde Rahmenbedingungen effektiv und zielgerichtet einstellen zu können. Nur Unternehmen, die über ein hohes Maß an innerer Widerstandsfähigkeit, Stabilität und zugleich organisatorischer Wandlungsfähigkeit verfügen, gelingt es, auf Veränderungen schnell zu reagieren und somit nachhaltig erfolgreich zu sein.

J.S. Schmaderer

Warum sind manche Unternehmen innovativ und wachstumsstark? Und andere hingegen weniger in der Lage, schnell auf Marktanpassungen zu reagieren und Veränderungen effektiv umzusetzen?

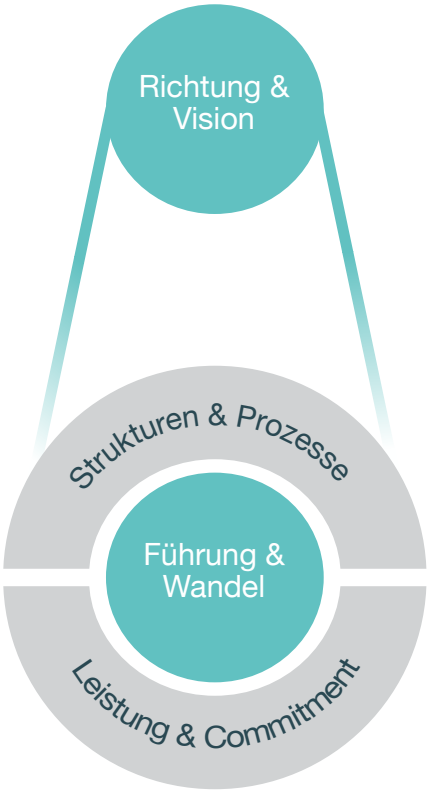
Viele Unternehmen konzentrieren sich ausschließlich auf die klassischen Unternehmensziele wie Eigenkapitalrentabilität, Umsatzrentabilität oder Return on Capital Employed: diese „harten“ Kennzahlen sind die oberste Ziel- und Steuerungsgröße, während die Bedeutung und das Managen der „weichen“ Erfolgsfaktoren wie Mitarbeitermotivation, Mitarbeiterzufriedenheit, Führung, Zusammenarbeit oder Kommunikation oftmals vernachlässigt werden. In der Organisationalen Resilienz liegen die größten Treiber und Stellhebel für nachhaltige Business Performance.

Was ist Organizational Resilience?

Organisationale Resilienz ist eine Maßgröße für die innere Widerstandsfähigkeit und Stabilität und zugleich für die daraus resultierende Wandlungsfähigkeit der Organisation. Sie ist der grundlegende Erfolgsfaktor, um mit der immer schneller werdenden Umweltdynamik Schritt zu halten (Trends, Wettbewerb, Politik, Technologie,..).

Wie resilient ist Ihre Organisation?

Vier Dimensionen geben Aufschluss über den Grad der Organisationalen Resilienz. Aussagekräftige Berichte liefern unseren Kunden dabei einen detaillierten Überblick über den Status quo: Handlungsfelder werden ersichtlich, so dass zielgerichtete Verbesserungsmaßnahmen für die Dimensionen Organisation, Mitarbeiter, Führungskraft und auch für externe Schnittstellen abgeleitet werden können. Diese Erkenntnisse bilden eine fundierte Grundlage für den gezielten Aufbau einer effektiv funktionierenden Organisation, eines sich selbst revitalisierenden Systems. Darüber hinaus integrieren wir mit dem Modell der Ambidextren Führung neueste Erkenntnisse aus der internationalen Führungsforschung.



Wie kann man Organizational Resilience greifbar machen? Wie kann die Führungskraft beeinflussen und gestalten?

Unser Fragebogen misst die relevanten Treiber und Stellhebel der Dimensionen *Richtung & Vision*, *Führung & Wandel*, *Strukturen & Prozesse* und *Leistung & Commitment*. Mit aussagekräftigen Berichten, Sonderauswertungen sowie mit fundierten Analysen zum eigenen Führungsverhalten können die Führungskräfte zielgerichtet Entwicklungsprozesse anstoßen.

Welches Führungsmodell verbirgt sich hinter der Dimension *Führung & Wandel*?

Wir greifen auf das Modell der Ambidextren Führung zurück: es handelt sich hierbei um einen Führungsansatz für dynamische, sich schnell ändernde Umwelten. Dieser bildet die Grundannahmen der Organisationalen Resilienz auf Individualebene ab. Veränderungs- und Anpassungsprozesse laufen in mehreren Phasen ab, die jeweils verschiedene Schwerpunkte und Anforderungen an Mitarbeiter und Führungskräfte stellen.

Was bedeutet Ambidextre Führung im Detail?

Es ist die Fähigkeit, mittels Führung neue Potentiale zu erkunden, während vorhandene Potentiale stabilisiert und weiter ausgeschöpft werden. Durch öffnende Verhaltensweisen schafft die Führungskraft Raum für Kreativität, neue Ideen und Innovationen, während sie durch schließende Führung zur Entwicklung von Routinen beiträgt.

Flexibilität und Wandlungsfähigkeit finden somit nicht nur für die Organisation als ganze Anwendung, sondern treffen auf jede einzelne Führungskraft zu. Ambidexter führen bedeutet für die Führungskraft, in Abhängigkeit von den Erfordernissen der jeweiligen Situation flexibel zwischen den beiden Führungsweisen zu wechseln.

Im Fokus der Ambidextren Führung stehen die Generierung und Implementierung von Ideen, die Wissensbildung sowie die Integration entsprechender Routinen, um Wirkung zu erzeugen. Gerade diese Punkte sind Erfolgsfaktoren für ein effektives Führen in Change-Prozessen.

Wer unterstützt Sie bei der Analyse in Ihrem Unternehmen?

Wir sind ein erfahrenes Team aus Wirtschaftswissenschaftlern, Psychologen und IT-Experten. Bei der Konzeption und Validierung unserer Modelle greifen wir auf die Expertise anerkannter Wissenschaftler zurück und helfen so unseren Kunden, ihre produktiven Potentiale zu messen, aufzubauen sowie dauerhaft zu erhalten.

Was bieten wir an?

Zu unserem Leistungsspektrum zählen die Planung und Durchführung von Mitarbeiterbefragungen, Führungskräftebefragungen, Leadership-Strategieberatung sowie die Umsetzung von Change-Projekten. Durch Mitarbeiterbefragungen werden die wesentlichen Treiber der Organisationalen Resilienz in Teams, Organisationseinheiten oder im ganzen Unternehmen gemessen: Ein hervorragendes Analyse- und Führungsinstrument für Vorstände, Geschäftsführer, Aufsichtsräte, Organisationsentwickler und Leiter von Business Units.

JSS HR & Consulting Services wurde 2006 von Jan Stephan Schmaderer gegründet. Die Beratung greift auf zeitgemäße wissenschaftliche Modelle zurück, ohne diese zum Selbstzweck zu stilisieren.

Unsere Leistungen im Überblick:

- Organizational Resilience & Leadership Surveys
- Survey Follow-Up Management
- Leadership-Beratung
- Strategie- & Change-Management
- Workshopkonzepte

Kontakt:

JSS HR & Consulting Services
Jan Stephan Schmaderer
Herzogstraße 4
80803 München
T: +49 (0) 89 - 32 19 56 98
M: +49 (0) 172 - 8 17 70 14
contact@jss-consulting.de