

Humble Inquiry: The Gentle Art Of Asking Instead Of Telling

Anwendbar in den verschiedensten Bereichen und Branchen beschreibt Peter F. Drucker in diesem Buch neue Wege, was Organisationsbewertung sowie effektive Strategien und Managementleitsätze für Unternehmen betrifft und weist damit abermals den Weg in die Zukunft. Mit fünf einfachen und doch komplexen Fragen schaffen es Peter Drucker und seine Mitau essenziellen Bestandteile und Verbesserungsmöglichkeiten des Managements von Unternehmen aufmerksam zu machen. Sie sind ein Instrument zur Selbsteinschätzung für Manager und Organisationen, ein Bekenntnis zur Zukunft, ein Versprechen für den Kunden, eine Begeisterung für die Mission des Unternehmens und der volle Arbeitseinsatz, die Organisationen und Damit wird sich die Arbeitsweise in Unternehmen von Grund auf verändern. Wenn sich Manager trauen diese Fragen zu stellen, werden sie Antworten darauf finden, warum sie tun und wie sie es in Zukunft noch besser machen können.

Starbucks kann seit 1982 (dem Einstieg von Howard Schultz) ein rapides Wachstum vorweisen. So eröffneten weltweit immer mehr Filialen, in denen Kunden mit Kaffee und anderen Getränken versorgt wurden. Aber genau dieses "schneller, höher, weiter!" führte zu dem Problem, dass Starbucks seine Seele, sein typisches Flair zu verlieren begann. Die Coffee Houses, die Platz im Leben nach dem eigenen Zuhause und der Arbeit zu sein, verkamen immer mehr zu Filialen jeder x-beliebigen Fastfood-Kette. Ein Grund für Howard Schultz, 2008 auf den Posten des CEO zurückzukehren, den er fast 8 Jahre zuvor verlassen hatte. Schon in einem öffentlich bekannt gewordenen Memo vom Februar 2007 hatte Schultz bemängelt, dass die "Rom Kern zurückzukehren" und "das Erbe, die Tradition und die Leidenschaft für die wahre Starbucks-Erfahrung wieder hervorzuufen". Nun hat Schultz das geschafft, was ihm niemand zugetraut hätte: Er hat Starbucks zurück zu seinen Kernwerten geführt und somit wieder die Innovation ermöglicht, die für ein Überleben in dem sich schnell entwickelnden Kaffeemarkt not. Schultz das Unternehmen wieder auf die Erfolgsspur - trotz vier interner Widerstände und der allgemeinen Wirtschaftskrise. Dieses Buch beinhaltet die außergewöhnliche Geschichte dieser Transformation. Howard Schultz bietet dem Leser einen vertraulichen Einblick in seine tagtäglichen Entscheidungen: von nicht-öffentlichen Planungssitzungen in Seattle, bis hin zu Investoren in New York während der größten wirtschaftlichen Turmole der Finanzkrise. "Onward" ist mehr als ein einfaches Businessbuch. Außer inspirierend und unerwartet offen lässt uns Schultz an der Entwicklung von Starbucks teilhaben: dramatisch, emotional und so spannend wie ein Roman! Warum narrativ selbstbewussten Organisationen die Zukunft gehört Dieses Fachbuch zeigt auf, wie in nahezu allen Handlungsfeldern eines Unternehmens mit Geschichten bzw. narrativen Ansätzen gearbeitet werden kann und welcher Mehrwert sich aus einer ganzheitlich-narrativen Perspektive auf das Unternehmen ergibt. Die Autoren nehmen dabei – trotz wissenschaftlicher des Praktikers: Geschäftsführende, Führungskräfte, Organisationsentwickler:innen, Unternehmenskommunikatoren und Berater:innen finden in dem Buch einen ganzheitlichen narrativen Ansatz und die detaillierte Beschreibung der Methoden. Durch den Einsatz dieser narrativen Methoden können Führungsstile, Kommunikations-, Wissens- und Changemanagement so Unternehmens immer ersichtlich bleibt, die Organisation sich dabei aber agil und transformativ in die Zukunft entwickeln kann. So wird sie narrativ intelligent und geht in Resonanz mit Gesellschaft und Märkten. Die theoretische Basis für diese Methoden bildet die Perspektive, das Unternehmen als eine erzählende und erzählte Organisation zu betrachten. Geschichten für die Zukunft sind entscheidende Stellschrauben für Wissensaustausch, Lernen, Veränderung, Leadership und Kommunikation. Aus dem Inhalt Narrative Organisationen: Organisationen sind das, worüber erzählt wird Die narrative Konstruktion der Organisation Was in Organisationen wichtig ist: Der Sinn der Organisation Die Werte der Organisation Erfahrungen erzählen Unternehmen findet in Geschichten statt Storytelling und Storylining Narrative Methoden und Vorgehensweisen Narrative Interviews Erzählworkshop Learning Histories Core Story Narrative Systemlandkarte Transfer Stories Narrative Change-Architekturen Narrative Strategieentwicklung Fallbeispiele zum Einsatz narrativer Methoden im Wissenstransfer, bei Verände ,Ein coach-ähnlicher Manager zu sein und coachacht zu werden, sind Kernbestandteile unserer Kultur bei Microsoft – es ist die Art und Weise, wie talentierte Menschen gedeihen und wachsen können. Michael Bungay Stanier hat dazu beigetragen, wie wir über Coaching denken und wie es unsere Wachstumsmentalität zum Leben erwecken kann.- Jean-Phillipe Courtois sagt, hier sind die sieben essenziellen Fragen, um mehr wie ein Coach zu sein, geht es in diesem Buch darum, wie Sie Ihr Verhalten tatsächlich ändern können. Damit Sie noch ein bisschen länger neugierig bleiben. Es klingt, als sollte es einfach sein. Ist es aber nicht. Sie müssen Ihr Ratschlagmonster zähmen, diesen Teil von Ihnen, der sich einmischt, um Ideen, Meinungen erfahren Sie in The Advice Trap. Darüber hinaus werden einige spezifische Coaching-Strategien angeboten, beispielsweise wie Sie sich auf das Wesentliche konzentrieren können. Und es werden Werkzeuge vorgestellt, die helfen, Ihre Gespräche unwiderstehlich zu machen. »Prägnant, kraftvoll und wahr. Wieder einmal liefert Michael Bungay Stanier einen Weckruf mit eo

Wie Du Deine Organisation von innen heraus transformierst, plus E-Book inside (ePub, mobi oder pdf)

Human Business

Vorurteilsloses Fragen als Methode effektiver Kommunikation

Networking für Networking-Hasser

Sie können auch alleine essen und erfolgreich sein!

Organisationskultur und Leadership

Leben und Arbeiten Im digitalen Zeitalter

Wozu dient Führung morgen? Wie kann sie gelingen? Der Autor hat hierzu das T.I.G.E.R.-Führungsmodell® mit fünf Kernaufgaben entwickelt: Tell - Integrate - Grow - Encourage - Realize. So bleiben auch Sie als Führungskraft den Herausforderungen von heute und morgen gewachsen. Inhalte: Tell: Wie Sie Mitarbeitende mit Ihrer Absicht bewegen. Integrate: Wie Sie Mitarbeitende zu Initiativen, agilen und vielseitigen Kollektiven verbinden. Grow: Wie Sie Potentiale in Mitarbeitenden entfalten und neue Chancen schaffen. Encourage: Wie Sie Mitarbeitende befähigen, sich selber und anderen zu helfen. Realize: Wie Sie den Erfolg der Mitarbeitenden festigen und multiplizieren.

Gibt es sie wirklich - optimale Teams? Zu oft werden sie durch menschliches Fehlverhalten der einzelnen Teammitglieder bei der Erfüllung ihrer Aufgabe behindert und sind nicht mehr als ein Idealbild gemeinsam erbrachter Leistung. Patrick Lencioni identifiziert in seinem Business-Manga die 5 häufigsten Verhaltensweisen, die Teams scheitern lassen: 1. der eigene Verdienst wird über den gemeinsamen Erfolg gestellt 2. Vermeidung andere zur Rechenschaft zu ziehen oder in der Verantwortung zu nehmen 3. Mangel an Commitment und damit auch zeitnahe und finaler Entscheidungen 4. Angst vor Konflikten zur Bewahrung der Harmonie um jeden Preis 5. kein Vertrauen zu den anderen Teammitgliedern, verbunden mit der Angst, sich angreif- und verwundbar zu machen Wie gewohnt steht am Anfang wieder eine Fabel, gefolgt von einer Zusammenfassung der wichtigsten Punkte. In der Fabel muss sich die neue Geschäftsführerin eines Hightech-Unternehmens im Silicon Valley mit einem Führungsteam herumschlagen, das längst handlungsunfähig geworden ist. Schritt für Schritt folgt der Leser ihrem steinigen Weg hin zu einem effektiven Team, das sich vertraut und Verantwortung für die gemeinsame Aufgabe übernimmt.

Communication is essential in a healthy organization. But all too often when we interact with people—especially those who report to us—we simply tell them what we think they need to know. This shuts them down. To generate bold new ideas, to avoid disastrous mistakes, to develop agility and flexibility, we need to practice Humble Inquiry. Ed Schein defines Humble Inquiry as "the fine art of drawing someone out, of asking questions to which you do not know the answer, of building a relationship based on curiosity and interest in the other person." In this seminal work, Schein contrasts Humble Inquiry with other kinds of inquiry, shows the benefits Humble Inquiry provides in many different settings, and offers advice on overcoming the cultural, organizational, and psychological barriers that keep us from practicing it.

Jana Brauweiler, Markus Will und Anke Zenker-Hoffman erläutern Arten und Einsatzbereiche von Audits sowie die Planung, Vorbereitung, Durchführung und Auswertung sowohl von internen als auch von Zertifizierungsaudits, beispielhaft dargestellt an UMS-Audits. Außerdem wird auf Qualifikationsanforderungen von Auditoren eingegangen. Die Autor:innen schließen mit methodischen Hinweisen zur Gewährleistung eines wertschätzenden Charakters von Audits, zu Fragearten und -techniken, zur Wahrnehmung von Informationen sowie zum Umgang mit Widerständen und Einwänden bei der Auditierung.

Wie Sie sich ohne Business-School alles über gewinnen, Teams und Karriere lernen

The Gentle Art of Asking Instead of Telling

Der Loop-Approach

Humble Consulting - Die Kunst des vorurteilslosen Beratens

Die 5 Dysfunktionen eines Teams - der Manga

Führung und Veränderungsmanagement

Dieses Buch hilft Ihnen, Change erfolgreich zu implementieren und Widerstände zu umgehen, in dem die Betroffenen die Veränderung mitgestalten.Das Buch zeigt an Hand von Beispielen, wie innovative Praktiken den Erfolg von Change-Programmen dramatisch steigern können. Diese Praktiken kombinieren Ideen aus den Bereichen Agile, Lean Startup, Veränderungsmanagement und Organisationsentwicklung. Dieses Buch wird Ihre Sicht wie Sie über Change denken verändern.Dieses Buch zeigt: Warum Widerstand gegen Veränderung aufkommt und was Sie NICHT dagegen tun sollten. Natürlich zeigt es aber auch, wie Sie diese menschliche Reaktion für alle von der Veränderung betroffenen nutzbar machen. Schritt-für-Schritt-Anleitungen, wie Ideen verschiedenster Change-Techniken und -Frameworks kombiniert werden können, um einen maßgeschneiderten Veränderungsprozess umzusetzen Wie Sie einen maßgeschneiderten Veränderungsprozess für Ihr Unternehmen gestalten Wie Sie die Menschen, die von der Veränderung betroffen sind, in das Design der Veränderungsmaßnahmen einbinden, so dass diese zum Erfolg der Veränderungsmaßnahme beitragen Ein neu ernannter CIO hat die Abteilung mit einer Reorganisation durchgeführt, einschließlich eines Wechsels von traditionellen Projektmanagement-Methoden hin zu agilen Methoden. Doch wie nur diese modernen Management-Ansätze in einer konservativen Unternehmung implementieren? Eine neue Herangehensweise war notwendig, Lean Change Management war notwendig, Dieses Buch beschreibt, wie der Autor und ein Team von Change Agents "Der Versicherung" halfen, sich von einer konservativen Organisation des öffentlichen Dienstes zu einer modernen, agilen Organisation zu wandeln. War es einfach?

Natürlich nicht. Aber es war möglich, auf Grund der innovativen Methode für das Change Management, die in diesem Buch beschrieben wird.

"Being on Mission" eine kraftvolle Geschichte über persönliche Entwicklung und Veränderung basierend auf den 10 Principles of Leadership and Life" is Mark McGregors first book. Based on Mark McGregors' 10 Principles of Leadership and Life' "Being on Mission" tells the story of Michael Weber, a typical, overworked and overstretched manager. Struck down in both his professional life, Michael finds himself at an all-time low. His ensuing transformation begins with the help of two mentors and a powerful leadership training workshop. Michael becomes aware of his situation, takes responsibility for his circumstances and his actions, and acquires the courage to change. Along his journey, he develops into a more effective leader and establishes clarity and purpose by defining his values, his vision and his mission. Thereby, Michael ultimately alters the way he approaches his work, prioritizes the things that really matter, and begins to lead a more meaningful and purposeful life.Mark's belief in the power of a story was behind the creation of this easy-to-read fable, loaded with methods and exercises for the reader to reflect and work on during the reading process based on his philosophy for leadership and life. It is based on a whole person model to include, coaching, leadership and high performance teams but also life-balance, vitality, re-energizing and relationships.This is a story of inside-out transformation and leadership development, and with the lessons learned by Michael Weber along his journey, you, too, can transform yourself professionally and personally.This is not just a book for managers. In "Being on Mission" there is something for everyone, whether you, the reader, wants to become more effective in your business, your community or your family/personal life, these tools will help. Diese Festschrift zu Ehren von Albert Raasch zu einem 90. Geburtstag deckt zentrale Bereiche des wissenschaftlichen Wirkens des Jubilars ab. So beschäftigt sie sich unter anderem mit der jüngeren Geschichte der Angewandten Linguistik, der Sprach- und (Aus-)Bildungssituation in Grenzregionen, Mehrsprachigkeit im Allgemeinen und im Besonderen. Sprachpolitik, Übersetzungswissenschaft sowie fremdsprachendidaktischen und kulturinterioren Reflexionen. Enthalten sind Beiträge von Peter Blumenthal, Rudi Camerer, Uwe Dethloff, Eva Martha Eckckammer, Karl-Heinz Eggensperger, Hermann Funk, Heidrun Gerzymisch, Hans Giessen, Lutz Götzke, Norbert Gutenberg, Britta Hulfeisen, Wolfgang Kühlwein, Hans-Jürgen Krumm, Eynar Leopold, Georges Lüdi, Heinz-Helmut Lüger, Franz-Josef Meißner, Christiane Nord, Sabine von Oppeln, Claudia Polzin-Haumann, Jürgen Quetz, Christina Reissner, Nadine Rentel und Christine Sick. Die hier publizierten Aufsätze vermitteln einen Einblick in die (romansche) Philologie der vergangenen Jahrzehnte und sind gleichzeitig von hoher Aktualität. Der Fokus dieses Tagungsbandes liegt auf der Frage nach dem Schlüssel für erfolgreiche Organisationen der Zukunft. Die Beitragsautoren zeigen, wie emotionale Intelligenz erlernt werden kann und diese somit den Change-Management-Prozess erfolgreich unterstützt. Es wird nachgewiesen, welche Schlüsselrolle emotionale Intelligenz in der Führung, in der Personalentwicklung und im Marketing spielt und wie Erkenntnisse aus der Hirnforschung helfen, eigene Emotionen und Verhaltensweisen besser kennenzulernen, zu steuern und erfolgreich zu ändern. Anwendungsorientierte Ansätze und Best-Practice-Beispiele machen dieses Buch zum Schlüssel für den Wissenstransfer von angewandter Forschung in die praktische Umsetzung.

wie Starbucks erfolgreich ums Überleben kämpfte, ohne seine Seele zu verlieren

Der Real-Life MBA

Welches Management funktioniert. Und warum.

Wie ich das Thema Führung sehe

das Berater-Handbuch

Metriken im Kontext von Teamentwicklung

Eine Kraftvolle Geschichte ber Persönliche Entwicklung Und Vneränder Basierend Auf Den "10 Principles of Leadership and Life"

From one of the true giants in organizational development, career development and organizational psychology comes a simple and effective technique for building more positive relationships-particularly between people of different status-that will lead to more honest and open interactions and stronger organizations.

Das neueste Buch von Ed Schein entwickelt vor dem Hintergrund seiner Theorie von Prozessberatung, Unternehmenskultur und den „Karrierenkern“ ein neues Modell von Führung. Sein Bild von visionären Führungspersönlichkeiten, die eigene Unternehmenskulturen entwickeln, untersucht er nach den Kriterien von Transformation und Transition. In welchem Verhältnis steht die Führungspersönlichkeit zur Veränderungsfähigkeit des Unternehmens? Wie lässt sich im Spannungverhältnis von Führungspersönlichkeit und Unternehmenskultur eine Organisation adäquat verändern? Ein Mensch für Jedes Stückchen Ich: Wie sich spüren, was lieben, an wessen Schuld den Kopf legen? "Ich habe uns ein Stück Land gekauft – sagt ihr Freund, "Ich baue uns ein Haus." An jeder Kreuzung ein Ja, ein Nein oder ein Vielleicht später. Jede Entscheidung ein Wegzoll, um weitermachen zu können oder Zeit zu gewinnen. Um der Mensch zu werden, der man selbst sein möchte. Die eigene, für sich richtige Lebensform zu etablieren. Um sich in den nächsten vielleicht an einem Punkt wiederzufinden, an dem sich die gemeinsamen Wünsche treffen. – Und nun steht sie in diesem Raum, vor ihrem Freund und einer Wand aus Zuhörern und Steinen, die schon alles vorzeichen: D sind sie, nur noch sie beide. Nur noch. Ein Mit, der für sie alles sein muss. Und sie, die alles für ihn sein muss. Was, wenn sie das nicht will? Nicht heute, möglicherweise auch nicht morgen? Weil ein Mensch allein für den anderen vielleicht gar nicht genug sein kann? Ein Romandebüt, das Lesen in Spüren verwandelt.In einer Sprache, die unsere Poren öffnet, schreibt Katharina Schaller über das, was zwischen uns liegt. Über das Salz auf unserer Haut, wenn wir uns ganz nahe sind. Die Kälte im Blick einer Person, die uns fremd geworden ist. Über Freundschaft und Familie, unverhoffte Beziehungen und Liebe, Vertrauen und Begehren. Und über eine Ebene der Kommunikation, die mehr sagt, als Worte es können: Was passiert, wenn wir durch unsere Körper mit anderen in Dialog treten? Welche Nerven strecken wir mit ihnen ab? Welche Nähe wird durch sie fühlbar? Wenn wir uns halten, wenn wir uns wehnen, wenn nichts zwischen uns Platz zu haben scheint – oder gleich ein ganzer Ozean. An easy read with clear examples and engaging stories, this book is a treat for leaders who are interested in totally transforming the way they work. Luckman and Flory help leaders and organizations shift from a solutions mindset to a problem-solving culture that results in flow and growth where everyone in the organization can become a winner. Anand V. Tanikella, Vice President R&D, Abrasiveis Worldwide, Saint-Gobain Luckman and Flory explain how to create a platform for change and a culture of meaningful continuous improvement through what they call "Problem Solving for Complexity." This approach is about engaging everybody in the organization to improve every aspect of how work gets done. Read this book if you want to be a real change leader, not just the person who goes around talking about the need for change. Robert Kessiaikoff, Coach/Consultant, Partner LTGe, Sweden [This book] describes how the leader, through continuing his or her own behaviors and practices, can transform an organization that is slow to adapt into one that solves problems organically. The book is an important read for leaders and managers at all levels. Peter Ward, Senior Associate Dean for Academicis, Richard M. Ross Chair in Management, Professor of Management Sciences, Director, Center for Operational Excellence, Ohio State University Organizational transformation is difficult, and despite expensive continuous improvement programs, most change efforts fail. This pattern, James E. Luckman and Olga Flory argue, is due to the fact that most change efforts start with senior leaders assigning an external or internal consulting group to attempt to drive change from the top down. Leaders today can no longer roll out solutions in the hopes of seeing better results. What they can do is play an active role in helping to transform their organization from "blanket solutions" thinking to learning how to solve complex business problems in a rapidly changing world. Drawing upon decades of leadership experience and years of research with executives across many different industries, Luckman and Flory make a persuasive case that most companies have not been able to stay ahead in what is an increasingly turbulent business environment because they simply have not made the cultural changes required to do so. In discussing how to facilitate this culture change, the authors share a model for leadership designed to guide an organization to extraordinary new levels of performance by focusing on three key areas: building a framework for problem-solving, encouraging respectful communication, and accelerating the pace at which an organization learns. The result is more energized team members who are dedicated to their daily work in an organization that is better positioned to solve complex business problems. But, more importantly, it's about what leaders must change in themselves to help their team members solve problems methodically, start to look at the world differently using complexity theory, and understand what it means to create real value for customers. For leaders who are willing to examine their own behaviors, this book is a welcome change from the steady stream of business books on the market that emphasize charismatic and/or heroic leadership as the key to achievement and success.

Festschrift für Albert Raasch zum 90. Geburtstag

HUMBLE INQUIRY

Führen mit der T.I.G.E.R.-Methode©

Lean Change Management

Wie die Arbeit mit Geschichten Unternehmen zukunftsfähig macht

103 Geheimnisse der Beratung

Die Menschen verstehen: Grenzüberschreitende Kommunikation in Theorie und Praxis

"Teams sind der grundlegende Baustein der Organisation von morgen – an der Spitze wie an der Basis, für Routineübungen wie für große Aufgaben. Die Autoren haben jahrelang Hochleistungsteams beobachtet und mit ihnen gearbeitet. Nun lassen sie uns in ihrem wichtigen und aktuellen Buch, das mit einer Unmenge nützlicher Details gespickt ist, an ihren scharfsinnigen Beobachtungen teilhaben." Tom Peters, weltbekannter Consultant, Coach und Bestsellerautor "a, von "Auf der Suche nach Spitzenleistungen" (zusammen mit Robert Waterman)

Ed Schein beschreibt Humble Inquiry als die besondere Kunst, fragend jemandem zu entlocken, was er und selber nicht weiß, vorsichtig eine Beziehung aufzubauen, die von Neugier und Interesse an den besonderen Fähigkeiten des anderen geprägt ist. In direkter Fortführung zu seinem Buch zum Prozess des Helfens geht es um Anwendung in Alltag, Gruppe und Organisation. "An invaluable guide for a consultant trying to understand and untangle system and interpersonal knots. Written with a beguiling simplicity and clarity, it is laden with wisdom and practicality." (Irvin Yalom) Conquer the most essential adaptation to the knowledge economy The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth offers practical guidance for teams and organizations who are serious about success in the modern economy. With so much riding on innovation, creativity, and spark, it is essential to attract and retain quality talent—but what good does this talent do if no one is able to speak their mind? The traditional culture of “fitting in” and “going along” spells doom in the knowledge economy. Success requires a continuous influx of new ideas, new challenges, and critical thought, and the interpersonal climate must not suppress, silence, ridicule or intimidate. Not every idea is good, and yes there are stupid questions, and yes dissent can slow things down, but talking through these things is an essential part of the creative process. People must be allowed to voice half-finished thoughts, ask questions from left field, and brainstorm out loud; it creates a culture in which a minor flub or momentary lapse is no big deal, and where actual mistakes are owned and corrected, and where the next left-field idea could be the next big thing. This book explores this culture of psychological safety, and provides a blueprint for bringing it to life. The road is sometimes bumpy, but succinct and informative scenario-based explanations provide a clear path forward to constant learning and healthy innovation. Explore the link between psychological safety and high performance Create a culture where it’s “safe” to express ideas, ask questions, and admit mistakes Nurture the level of engagement and candor required in today’s knowledge economy Follow a step-by-step framework for establishing psychological safety in your team or organization Shed the “yes-men” approach and step into real performance. Fertilize creativity, clarify goals, achieve accountability, redefine leadership, and much more. The Fearless Organization helps you bring about this most critical transformation.

*Agile Führung ist eine systemische Praxis. Sie lebt von der Selbstreflexivität der Führungskräfte und deren Fähigkeiten, sich selbst als Beobachter*innen wahrzunehmen, sich zu verändern und mit den Selbstorganisationskräften von Einzelnen, Gruppen und Organisationen gestaltend umzugehen. Von grundlegender Bedeutung ist dabei die emotionale Kompetenz der Führungsverantwortlichen. Das neue Buch von Rolf Arnold liefert eine verständliche Definition des Konzeptes der agilen Führung und vermittelt wesentliche Aspekte der systemischen Gestaltung von Führung durch Geschichten. Führungskräfte erhalten wichtige und praktische Anregungen zur Selbstveränderung, zur Gestaltung der komplexen Kontexte ihrer Arbeit sowie zur selbstkritischen Überprüfung und Veränderung ihres Führungsalltags. Die Herausbildung von Führungskompetenzen erweist sich hier als Persönlichkeitsbildung, die Führungskräfte in ihrem Führungshandel größer wirksamer werden lässt. Packende und treffende Geschichten lassen das, was sonst oft abstrakt bleibt, sehr anschaulich werden. Tools zur angeleiteten Selbstreflexion ermöglichen eine aufmerksame und zugleich gelassene Umsetzung in der täglichen Umgebung.*

der Aufbau einer helfenden Beziehung

HUMBLE INQUIRY, SECOND EDITION

The Virgin Way

Auditierung und Zertifizierung von Managementsystemen

Ein Buch über Metriken und alles andere

Das Gesetz der Himbeermarmelade

Das Buch der Fragen

Suzy und Jack Welch haben unzählige Unternehmen auf der ganzen Welt analysiert und festgestellt, dass sich die entscheidenden Herausforderungen des Unternehmensalltags meist nicht durch gelernte Theorien, sondern oft nur durch konkretes Handeln lösen lassen. Ihr neues Buch Der Real-Life MBA beschäftigt sich aus diesem Grund mit den häufigsten Fallstricken des Alltags und setzt dort an, wo Theorien, Konzepte und Ideologien aufhören. Der legendäre Unternehmensdenker und die anerkannte Redakteurin des Harvard Business Review zeigen in ihrem neuen Bestseller all das, was man so an der Business-School nicht lernt. In der Wirtschaft Erfolg zu haben, hängt letztlich immer davon ab, dass man in der Lage ist, die alltäglichen Probleme und Aufgaben zu bewältigen. Und wer könnte hier bessere Tipps für Beruf und Karriere geben als Jack und Suzy Welch? Kontinuierliche Verbesserung ist die Voraussetzung für das Überleben von Unternehmen. Dafür ist jedoch Transparenz notwendig, um zu erkennen, wo ein Team oder eine Organisation in Bezug auf einen erstrebenswerten Zustand gerade steht. Erst dann können Maßnahmen abgeleitet und deren Wirksamkeit überprüft werden.

Metriken sind dazu geeignet, diese Transparenz herzustellen. Allerdings tun sich Menschen damit in der Regel schwer. Denn in der Vergangenheit wurden Metriken häufig benutzt, um Über "gut" oder "schlecht" zu urteilen und um Teams zu bewerten. Das Credo dieses Buches ist, Metriken in erster Linie als das zu betrachten, was sie wirklich sind: Pure Informationen, die Transparenz ermöglichen und die große Chance bieten, etwas dazuzulernen. In diesem Sinne soll das Buch Teams helfen, einen neuen, niederschwelligten Zugang zum Thema Metriken zu finden. Außerdem soll es Manager dafür sensibilisieren, dass Psychologische Sicherheit in diesem Zusammenhang eine große Rolle spielt und was sie tun können, um das passende Umfeld zu kreieren.

Zusätzliche Metriken zur Begreifbarise von heutigen Führungskräften - das bietet der Ableger des erfolgreichen Buches "Die fünf entscheidenden Fragen des Managements" von Peter Drucker. Basierend auf diesem Klassiker werden wieder die 5 entscheidenden Fragen zusammengestellt. Gleichzeitig bietet das Buch aber auch noch eine neue Perspektive für Führungskräfte, die noch neu auf ihrer Position sind. Indem sie sich die Fragen "Was ist unsere Mission?", "Wer ist unser Kunde?", "Worauf legt der Kunde wert?", "Was sind unsere Ergebnisse?" und "Was ist unser Plan?" stellen, können die Nachwuchsmanager besser verstehen, warum sie machen, was sie machen, und wie sie ihre Arbeit verbessern können. Die durch das Corona-Virus ausgelöste Krise ist ein ultimativer Stresstest für Politik und Wirtschaft. Über die Welt ist ein Grad von Ungewissheit hereingebrochen, den es seitdem Zweiten Weltkrieg nicht mehr gab. Die wichtigste Fähigkeit ist nun Ungewissheitskompetenz: Wer immer noch davon träumt, irgendwann wieder Sicherheit und Planbarkeit herstellen zu können, wird scheitern. Erfolgreich wird sein, wer sich im Nebel der Ungewissheit bewegen lernt. Es geht nicht mehr darum, "Krisen zu bewältigen", sondern "Krisen zu bestehen" und manchmal auch nur "Krisen zu überstehen". Was bedeutet das für Führungskräfte? Klaus Schweinsberg berät weltweit Führungspersönlichkeiten in komplexen Führungssituationen. In diesem Buch stellt er dar, wrauf es ankommt, wenn es wirklich kritisch wird.

Der Schlüssel zum Wissenstransfer von angewandter Forschung in die praktische Umsetzung

Teams

Das Standardwerk zur Unternehmenskultur Kultureller und organisationaler Wandel gehören zu den komplexesten Herausforderungen, mit denen sich Führungskräfte heute auseinandersetzen. Edgar H. Schein, weltweit anerkannte Autorität auf dem Gebiet der Unternehmenskultur und Schüler von Douglas McGregor, analysiert und illustriert in diesem Grundlegendwerk anhand verschiedener Fallstudien das abstrakte Konzept der Unternehmenskultur und dessen bedeutenden Einfluss auf das Management von Veränderungen. Die Führungskraft wird nicht nur vertraut gemacht mit grundlegendem Wissen über Kultur, sondern erhält auch ein tiefes Verständnis über die Beziehungsdynamiken in einer Organisation und in deren Führung. Sie lernen, wie Kultur durch Leadership entstehen, wachsen und absterben, wie kultureller Wandel effektiv gesteuert werden kann und verstehen die Führungsrolle beim Management verschiedenartiger Teams. Aus dem Inhalt - Die Struktur und Entschlüsselung von Kultur - Was Führungspersonen über Makro-Kulturen wissen müssen - Wie externe Anpassung und interne Integration zu Kultur werden - Wie Führungskräfte eine Kultur einbetten und übertragen - Die Kulturndynamiken des Wachstums, der Reife und des Verfalls von Organisationen - Natürliche und geleitete kulturelle Entwicklung - Ein Modell für Veränderungsmanagement und für Change Leader - Der Change Leader als Lernender Über den Autor Edgar H. Schein ist Professor Emeritus an der MIT Sloan School of Management. Er gilt als einer der weltweit renommiertesten Experten auf dem Gebiet der Organisationskultur und als einer der Mitbegründer der Organisationspsychologie und der Organisationsentwicklung. Neben diesem Buch zählen „Humble Consulting“, „Humble Inquiry“ und „Helping“ zu seinen populärsten Werken.

Im Kreis drehen um voranzukommen klingt erstmal wie ein Widerspruch, ist aber keine! Seit Jahren wissen Manager und Unternehmenslenker:innen, dass ihre Organisationsstrukturen nicht zukunftsfähig sind. Dann rollte die Welle der „agilen Methoden“ heran und versprach rasche Besserung. Doch was in frischen Start-ups funktioniert, lässt sich keinem reifen Konzern überstülpen! Da kann man einzelne Tools ausprobieren so viel man will, ohne das richtige Framework lassen sich starre Strukturen größerer Unternehmen nicht flexibilisieren. Aber genau das kann der Loop-Approach, der mithilfe eines auf Wiederholungen aufbauenden Systems auch den größten Koloss in Bewegung setzt. Praxiserprobte bei Unternehmen wie Audi, Deutsche Bahn und Telekom.

Die Probleme, vor denen Unternehmen heute stehen, sind komplexer und chaotischer geworden und erfordern gleichzeitig oft schnellere Entscheidungen. Edgar Schein, international renommierter Organisationsforscher und -berater, stellt hier ein Beratungsmodell vor, das dieser Situation gerecht wird und das Verhaltensspektrum von Beratern verbreitert. Kennzeichnend für dieses neue Modell ist zum einen eine intensivere, persönliche Beziehung zwischen Berater und Kunde – Schein nennt sie die Level-2-Beziehung – und zum anderen eine offene Haltung des Beraters, die sich durch engagierte Hilfsbereitschaft, Interesse und echte Neugier auszeichnet. Diese fragende, helfende Haltung ist notwendig, weil es häufig nicht um ein klar begrenztes, stabiles Problem geht, sondern um viele verschiedene Sorgen, die den Kunden beunruhigen. In diesen Fällen gibt es keine eindeutigen Lösungen, sondern es sind eher kleinere Anpassungsbewegungen, die unmittelbare Hilfe und Erleichterung verschaffen. Um diese Annäherungen gemeinsam mit dem Kunden erforschen zu können, muss der Berater vom allerersten Kontakt an eine besondere Haltung einnehmen und eine persönliche Beziehung aufbauen, damit der Kunde sich vertrauensvoll öffnen und kommunizieren kann, was ihn tatsächlich beschäftigt. Edgar Schein erklärt sein Beratungsmodell sehr lebendig anhand von zahlreichen lebendigen Fallbeispielen aus seiner langjährigen Praxis. Er bezieht sich dabei vornehmlich auf die Unternehmensforschung, aber seine Ideen gelten auch für andere Formen des Helfens, wie Coaching, Organisationsentwicklung allgemein und psychologische Beratung.

In der Corona-Zeit haben wir die Technik zu schätzen gelernt: Dank Internet waren wir weiterhin mit der Außenwelt verbunden, Videokonferenzen und Online-Seminare schossen wie Pilze aus dem Boden. Doch können wir im digitalen Zeitalter überhaupt noch Mensch sein? Oder übernimmt die Digitalisierung unser Leben? Human Business stellt den Menschen in den Mittelpunkt - sei es Mitarbeiter, Unternehmer, Kunde oder gesellschaftliches Umfeld. Human Business steht für ein neues, gemeinsames Verantwortungsbewusstsein und eine von Vertrauen und Respekt geprägte Unternehmenskultur. Inhalt Die Wiederentdeckung des Menschen - Wesensmerkmale des Human Business Gestaltungsprinzipien für ein Human Business Bessere Ergebnisse durch Spaß und Freude Menschliche Gestaltungsräume oder das Hamsterrad zum Stehen bringen Die goldene Regel für das digitale Zeitalter Einstieg ins Human Business Design: Hindernisse überwinden, neue Potenziale entfalten Die Zukunft ist menschlich: Führung für morgen

Sresstest Corona

Unterwasserflimmern

Humble Inquiry, Second Edition

Emotionale Intelligenz in Organisationen

bleiben Sie demütig, neugierig - und ändern Sie für immer die Art, wie Sie führen

Being on Mission

Transforming Leader Paradigms

Happy Hours don´t make you happy? Geh ö ren Sie auch zu den Menschen, bei denen Stehpartys, Smalltalks und Happy-Hour-Events unweigerlich Fluchtimpulse auslö sen? Die lieber ruhige Face-to-face-Unterhaltungen mö gen statt turbulente Massenevents? Devora Zack ist Networking-Expertin – introvertierte Networking-Expertin. Sie nimmt sich der » verstaubten alten Regeln « des Networking an und stellt sie auf den Kopf. Niemand muss von leutseligen Extravertierten mutieren, um erfolgreicher Networker zu sein. Mit viel Humor und Sachverstand vermittelt das Buch, wie exakt die Eigenschaften, die uns zu Networking-Hassern machen, uns helfen kö nnen, Networking zu betreiben, das unserem Temperament entspricht. » Ich kenne keinen Menschen, der von der Kunst des Networking nicht ungemein profitiert h ätte – solange er es nach seinen eigenen Regeln tun konnte «, schreibt die Autorin. » Die Verleugnung des eigenen Temperaments ist keine Option; wer erfolgreich sein will, muss mit seinen St ä rken arbeiten. «

» Build relationships based on curiosity and interest. Explore the practice of humble inquiry in this audio-only summary of Edgar H. Schein’s book.

England 1904: Vor zwei Jahren raubte ein schreckliches Unglück Captain Archie Curtis seine Zukunft beim Milit ä r. War es ein Unfall oder Sabotage? Fest entschlossen, die Hintergr ü nde aufzudecken, nimmt er eine Einladng auf ein abgelegenes Anwesen an. Ebenfalls zu Gast ist Daniel da Silva - dekadent, exotisch und kultiviert. Der Poet verk ö rpert alles, was der geradlinige Offizier für rchtet, und ü bt doch eine unangehnte Anziehungskraft auf Curtis aus. Und A hrend die elegante Fassade der Gesellschaft zu brö ckeln beginnt und darunter Verrat, Erpressung und Mord zum Vorschein kommen, stellt Curtis fest, dass er den faszinierenden Daniel braucht wie keinen Menschen zuvor ...

PR ist die bessere Werbung!

Evolve from Blanket Solutions to Problem Solving for Complexity

The Advice Trap

Erfolgreiches Consulting

Onward

Narrative Organisationen

The Fearless Organization