

Wie gut werden in Ihrer Organisation Entscheidungen gefällt?

Die Fähigkeit, gute Entscheidungen zu fällen ist das Attribut einer Hochleistungsorganisation. In modernen Organisationen werden Entscheidungen häufiger von Mitarbeitenden an der Peripherie gefällt. Für CEO ist die Herausforderung sicherzustellen, dass all diese Entscheidungen im Sinne der Strategie und der Werte der Organisation gefällt werden.

Diese Diagnostik bietet CEO die Möglichkeit, schnell eine Idee der Qualität der Entscheidungsfindung in der Organisation zu bekommen und zu beurteilen, ob diese den Herausforderungen gewachsen ist.

Hierfür

- 1) Beantworten sie die 14 Fragen auf der Rückseite und
- 2) Übertragen die Werte in die Scorecard.

Die einzelnen Messwerte geben Ihnen eine Indikation der Fähigkeiten Ihrer Organisation, gute Entscheidungen zu fällen.

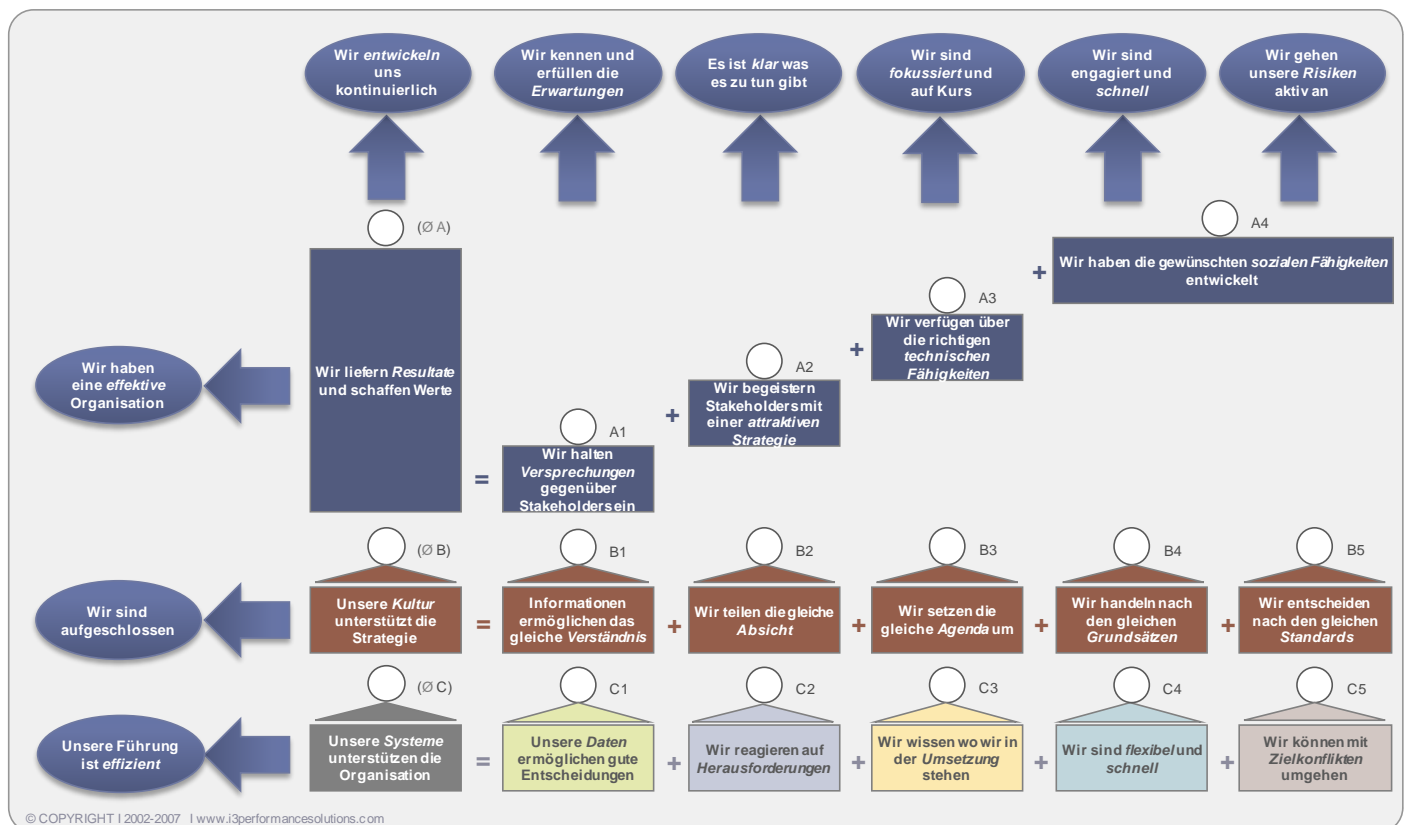
Die Scorecard lesen: Die einzelnen Werte haben eine Skala von 1-100.

GRÜN Werte grösser als 75: Gut entwickelte Fähigkeiten für die Entscheidungsfindung. Potential für Leistung, weniger Risiko und Wachstum ist vorhanden.

GELB Werte zwischen 55 und 74: Ihre Entscheidungsfindung kann verfeinert werden. Sie sind in etwa im Durchschnitt der Konkurrenz. Um aus dem Mittelfeld auszubrechen und Wettbewerbsvorteile zu schaffen, sollten Sie Ihr Führungssystem verfeinern.

ROT Werte kleiner als 54: Ihre Entscheidungsfindung unterstützt Sie kaum. Es gibt beträchtlichen Handlungsbedarf. Nichts tun heisst, dass Ihre Leistung begrenzt ist, dass Sie beträchtliche Risiken tragen und kaum wachsen können.

Die Scorecard der Entscheidungsfindung:



Die Diagnostik der Entscheidungsfindung

In meiner Organisation und meinem Team ...	Gar nicht	Eher nicht	Neutral	Meistens	Durchwegs						
A1: Wir halten <i>Versprechungen</i> gegenüber Eigentümern, Kunden, Mitarbeitern und anderen Stakeholders ein.	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
A2: Wir haben eine <i>attraktive Strategie</i> , welche Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter und andere Stakeholders begeistert.	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
A3: Wir kennen und haben die <i>technischen Fähigkeiten</i> welche uns im Markt differenzieren. Diese schaffen einen klaren Wettbewerbsvorteil.	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
A4: Wir haben engagierte Talente welche unsere Kultur vorleben. Diese <i>sozialen Fähigkeiten</i> machen es für Konkurrenten schwierig, uns zu kopieren.	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
B1: Unser Führungsteam geht von der gleichen <i>Interpretation</i> von Informationen aus. Wir basieren Entscheidungen auf <i>Daten</i> .	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
B2: Wir teilen die gleiche <i>Absicht</i> über die Ziele und Ausrichtung der Organisation. Wir sagen was wir denken.	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
B3: Wir setzen die gleiche <i>Agenda</i> um. Diese ist mit der Vision und der Strategie abgestimmt. Wir tun das wovon wir sprechen.	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
B4: Wir handeln nach den gleichen <i>Grundsätzen</i> . Die Vision und die Werte helfen, gute Entscheidungen zu fällen und stärken das Engagement der Mitarbeitenden.	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
B5: Wir entscheiden nach den gleichen <i>Standards</i> . Es ist klar, was innerhalb und ausserhalb unserer Grenzen liegt.	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
C1: Unsere <i>Daten</i> ermöglichen gute Entscheidungen. Wir messen unsere Leistung und geben Feedback da hin wo auch die Arbeit getan wird.	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
C2: Wir gehen <i>Herausforderungen</i> aktiv an und denken systematisch über die Zukunft nach. Wir stimmen unsere Strukturen und Fähigkeiten laufen mit der Strategie ab.	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
C3: Wir verfolgen das was es zu tun gibt genau. Mit adäquater Delegation, Plänen und Reviews stellen wir die zeitgerechte <i>Umsetzung</i> sicher.	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
C4: Wir sind <i>flexibel</i> und <i>schnell</i> . Unsere Vision, die Werte und persönliche Zielsetzungen inspirieren Mitarbeiter, einen auf die Strategie abgestimmten Beitrag zu leisten.	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
C5: Wir können mit <i>Zielkonflikten</i> umgehen. Unsere Spielregeln und Normen etablieren klare Grenzen für das Verhalten und unsere Entscheidungen.	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

Die Quick-Referenz Diagnostik der Entscheidungsfindung sollte nicht für Interventionen in Ihrem Führungssystem verwendet werden. Sie dient der Diskussion über Entscheidungsfindung.

Ein Audit mit unserer online SMART Diagnostik bietet Gewähr für gutes Design und den richtigen Einsatz von Führungssystemen mit der SMART Management Systems® Methode.

Kontaktieren Sie uns für Ihre Diagnostik.