

Fuehrungsvorteile, die sich aus der organisationsweiten Verwendung von CDF, des Constructive Developmental Framework, ergeben.

Neue Moeglichkeiten der Fuehrung und des Management

Grundsatzlich erreicht man durch Benutzung von CDF ein tieferes Verstaendnis des Potenzials gegenwaertiger und zukuenftiger Mitarbeiter (Fuehrungskraefte eingeschlossen). In grosserer Einzelheit ergeben sich die folgenden Bereicherungen:

1. Sichtbarwerden neuer structureller Verbindungen zwischen Humankapital und Technologie einschliesslich A.I. und deren Gleichgewichts zur Befoerderung eines integralen innovativen Ansatzes.
2. Entwurf von *talent acquisition frameworks* mit zentraler Aufmerksamkeit auf das emotionale und kognitive Entwicklungsprofil (Reifegrad) von gegenwaertigen und kuenftigen Mitarbeitern.
3. Profilierung von Humanpotenzialen zu deren Gleichgewichtung mit rein logistischen A.I. Loesungen.
4. Sichtung entwicklungsbegruendeter Strategien fuer effektive Strukturierung von Teamnetzwerken und platforms.
5. Bereicherung von Personalentwicklungsmethoden durch auf Interviews beruhende Assessmentverfahren, die behavioristische Loesungen ueberschreiten (e.g., Meyers-Briggs, Disk, etc.).
6. Ausbildung und/oder Anstellung qualifizierter Entwicklungscoachs und -mentoren diplomiert aufgrund eines erprobten empirischen, dreifaltigen Assessmentrahmens.
7. Ausbildung von Personalverantwortlichen und Personalentwicklern aus der Perspektive von Befunden der empirischen Forschung zu lebenslangen Entwicklung Erwachsener (nicht nur zu ‚lebenslangem Lernen‘).
8. Moeglichkeit zwischen Arbeitsleistungen (Job 1) und der zu ihrer Erbringung erforderlichen individuellen Entwicklungsarbeit (job 2) strategisch, erzieherisch, und finanziell zu unterscheiden.
9. Aufbau eines ‚enabling environment‘ (keiner blossen ‚Lernumgebung‘) zur Foerderung der Reife und komplexen Denkens von Mitarbeitern (see De Visch/Laske ‚Dynamic Collaboration‘, 2018, www.connecttransform.be).
10. Verwendung empirischer Methoden zum Assessment der Qualitaet von Teamdialog als Anzeichen der Faehigkeit komplexen Denkens.

11. Erstellung und Leitung hoch qualifizierter Teams mit dem Ziel deren kollaborative Intelligenz zu staerken.

12. Entwicklung von Strategien fuer den Entwurf und die Erstellung von „dialogically smart apps“, welche die Kommunikation zwischen Teammitgliedern staerken.

13. Begriffliche Erfassung eigenen Organisation insgesamt als einer bewusst entwicklungsorientierten Gemeinschaft.

Fuer Beratung hinsichtlich dieser innovativen Vorteile richte man sich direkt an Otto Laske, otto@interdevelopmentals.org.

Geschichtliches und Persoenliches zu CDF

Fuer einen in der Frankfurter Schule Erzogenen wie mir war es selbstverstaendlich zwischen den sozial-emotionalen und kognitiven Forschungen der Harvard Kohlbergschule seit 1975, die heute noch immer getrennt werden, starke Verbindungen zu sehen. Ich begann daher aufgrund einer zweiten Dissertation, die Grundlagen einer Methodologie zu erstellen, die beide Forschungsrichtungen integral umfasst und zudem eine psychologische Komponente (NeedPress genannt) integriert (1999); siehe http://www.interdevelopmentals.org/?page_id=4463.

Diese Denkarbeit fuehrte mich zu dem heute *Constructive Developmental Framework* (CDF) genannten Ansatz, dessen organisatorische Leistungsfahigkeit ich weiter mit Hilfe von Elliott Jaques' Arbeiten zur requisiten Organisation erprobte (2002). Aus dieser Verbindung von Theorie und Praxis entstand zunaechst das Erziehungsprogramm fuer Coachs, Mentoren, und Managern, das 15 Jahre lang am Interdevelopmental Institute internationalen Studenten auf englisch, deutsch, und spanisch angeboten wurde, -- ein Institut, das ich im Jahre 2000 gruendete und seit daher fuehrte. Die oben fuer eine zeitgemaesse Organisationsfuehrung angedeuteten Vorteile der Verwendung von CDF leiten sich sowohl aus meinem Unterricht wie meiner Taetigkeit als internationaler Berater her. Ich bin erstaunt, dass mein integraler Ansatz heute noch immer als neu erscheint und erst jetzt beginnt, im Zusammenhang mit neuen A.I. Techniken praktisch erprobt zu werden.

Ich finde es spannend, dass CDF-Methoden heute fuer den Uebergang von hierarchisch strukturierten zu flacheren Organisationstypen zunehmend Bedeutung gewinnen was sich daher erklart, dass CDF eine „Theorie von Job 2“ im Sinne von Kegan, naemlich eine Theorie des „internen Arbeitsplatzes“, darstellt. Dieser interne – im Gegensatz zum externen – Arbeitsplatz ist bislang von HR nur minimal erforscht und unterstuetzt worden. Meine Forschungen und Erfahrungen habe ich seit 2017 umfassend durch Blogs auf http://www.interdevelopmentals.org/?page_id=4831 dokumentiert, in der Hoffnung, dass sie CEO's und Managern muehelos zugaenglich wuerden.

