

Stoos Network Communique

ENGLISH VERSION:	1
GERMAN TRANSLATION (DRAFT) :	1
FRENCH TRANSLATION (DRAFT)	2
SPANISH TRANSLATION (DRAFT)	2
PORTUGUESE TRANSLATION (DRAFT)	3
ITALIAN TRANSLATION (DRAFT):	3
CHINESE TRANSLATION (DRAFT)	4

English version:

Reflecting on leadership in organizations today, we find ourselves [in a bit of a mess](#). We see reliance on linear, mechanistic thinking, companies focusing more on stock price than delighting customers, and knowledge workers whose voices are ignored by the bosses who direct them. All these factors are reflected in the current economic crisis, increased inequity, bankruptcies and widespread disillusionment.

There has to be a better way.

In January 2012, a diverse group of twenty one people including senior executives, business strategists, managers, academics, and lean/agile development practitioners from four continents, met in Stoos, Switzerland. We believe that we uncovered some of the common characteristics of that better way. For example, that organizations can become learning networks of individuals creating value and that the role of leaders should include the stewardship of the living rather than the management of the machine.

Most importantly, we committed to continue our work, both in-person and online. A problem this size will require many minds and hearts. We'd love to hear your voice and your experience. Help move the conversation forward by joining our LinkedIn Group and on twitter with hashtag #stoos.

Let's start the transformation, before it's too late.

German translation (draft) :

Wenn wir heute über Führung in Organisationen nachdenken, stimmen uns viele Entwicklungen äußerst nachdenklich. Wir erkennen das Festhalten an der linear-mechanistischen Denkweise, beobachten wie Organisationen den Fokus auf Aktienkurse anstatt auf begeisterte Kunden legen und sehen Wissensarbeiter, deren Meinungen von ihren Vorgesetzten ignoriert werden. All diese Faktoren spiegeln sich in der aktuellen Wirtschaftskrise, Konkursen, der zunehmenden Ungerechtigkeit und der weitverbreiteten Desillusionierung wider.

Es muss einen besseren Weg geben.

Im Januar 2012 trafen sich auf dem Stoos in der Schweiz Vordenker, Führungskräfte, Manager, Wissenschaftler und Lean/Agile-Practicioners, eine Gruppe von 21 Menschen angereist aus vier Kontinenten. Wir glauben, dass wir mehrere Eigenschaften dieses besseren Weges entdeckt haben.

Zum Beispiel können Organisationen Werte schaffen, indem sie sich zu lernenden Netzwerken von Individuen entwickeln und die Führungsrolle sollte vor allen Dingen die Sorge für das Lebendige umfassen - mehr als das Managen von Maschinen und.

Am Wichtigsten ist, dass wir uns dazu verpflichtet haben, diese Arbeit sowohl direkt persönlich als auch online fortzusetzen. Ein Problem dieser Größe erfordert das Engagement vieler Köpfe und Herzen. Wir würden gerne eure Stimme hören und an euren Erfahrungen teilhaben. Helft uns dabei den Dialog weiter zu führen via LinkedIn Group 'Stoos Network' und Twitter mit Hashtag #stoos.

Lasst uns mit dem Wandel beginnen bevor es zu spät ist.

Franz Rösli et al

French translation (draft)

Aujourd'hui, si on réfléchit à la manière dont sont gérées les organisations, on constate que la situation [n'est vraiment pas brillante](#). On y observe trop souvent des raisonnements simplistes appliqués de façon mécanique, les entreprises étant bien plus intéressées par le prix de leurs actions que par le plaisir de leurs clients et de ses employés - qui connaissent le métier - et dont les propositions sont généralement ignorées par leurs chefs. La crise économique actuelle est le résultat et le reflet de cet état des lieux : les inégalités s'accroissent, les faillites se multiplient, et partout la désillusion se répand.

Il doit y avoir une meilleure façon de faire.

En janvier 2012, nous - un groupe de 21 personnes aux profils variés dont des cadres supérieurs, des managers, des conseillers en stratégie, des universitaires et des acteurs du développement agile et lean, en provenance de 4 continents - nous sommes réunis à Stoos, en Suisse. Nous pensons avoir trouvé des pistes, une base commune pour obtenir cette meilleure façon de faire. Par exemple, nous croyons que les organisations devraient se transformer en un réseau apprenant composé de personnes amenées à créer de la valeur et que le rôle des leaders devrait être de soutenir cet organisme complexe et vivant plutôt que de le gérer comme une machine.

Plus important, nous nous engageons à continuer notre travail, notre réflexion, ici et en ligne. Un défi de cet importance requiert beaucoup de coeur et d'idées. Nous aimerions entendre votre voix et connaître votre expérience. Aidez cette réflexion à avancer en nous rejoignant sur le groupe LinkedIn et sur Twitter avec le hashtag #stoos.

Entamons notre mutation avant qu'il ne soit trop tard.

Spanish Translation (draft)

Si reflexionamos sobre el liderazgo en nuestras empresas hoy en día, podríamos encontrarnos con [algo desastroso](#). Reconocemos que las empresas se atienen a una manera de pensar lineal y mecánica, observamos que orientan un mayor esfuerzo hacia la cotización de las acciones en lugar de agradar a sus clientes y vemos a empleados con grandes ideas y conocimientos, cuya opinión está siendo ignorada por sus responsables. Todos estos factores se reflejan en la crisis económica actual, la desigualdad creciente, la quiebra económica y la desilusión generalizada.

Tiene que existir un camino mejor.

En Enero de 2012, en la montaña Stoos en Suiza, se reunieron un grupo de 21 personas provenientes de cuatro continentes; precursores, personal directivo, gerentes, científicos y Lean/Agile-practicioners. Creemos que hemos detectado varias características para lograr este camino mejor. Por ejemplo, las empresas pueden crear valores evolucionando a una red de aprendizaje formada por sus propios trabajadores en la que el papel del liderazgo incluye la preocupación por lo vivo, más que por la gestión de maquinas.

Lo más importante es que nos hemos comprometido continuar con este trabajo, tanto presencialmente como online. Consideramos que un problema de esta dimensión requiere la implicación y el empeño de muchas mentes y corazones. Nos encantaría escuchar vuestras voces y participar en vuestras experiencias. Ayúdanos a continuar con este dialogo a través de LinkedIn Group 'Stoos Network' y Twitter con Hashtag #stoos.

Empecemos con el cambio antes de que sea demasiado tarde.

Elena Manjón Sánchez
Katja Suhren

Portuguese translation (draft)

Ao refletir sobre liderança nas organizações hoje, nos encontramos em uma certa bagunça. Vemos confiança no pensamento linear, mecânico, empresas focando mais em preços de ações do que em agradar seus clientes, e trabalhadores do conhecimento cujas vozes são ignoradas pelos chefes que os dirigem.

Deve haver um caminho melhor.

Em janeiro de 2012 um grupo diverso de vinte e uma pessoas incluindo executivos seniores, estrategistas de negócio, gerentes, acadêmicos e praticantes de Lean/Agile dos quatro continentes encontrou-se em Stoos, Suíça. Nós acreditamos que descobrimos algumas das características comuns desse caminho melhor. Por exemplo, que organizações podem tornar-se redes de aprendizado de indivíduos criando valor e que o papel dos líderes devem incluir a preocupação com a vida ao invés do gerenciamento da máquina.

Mais importante ainda, nos comprometemos a continuar nosso trabalho, ambos pessoalmente e online. Um problema desse tamanho requer muitas mentes e corações. Adoraríamos ouvir sua voz e experiência. Ajude a dar continuidade à discussão juntando-se ao nosso grupo no LinkedIn e no Twitter com a hashtag #stoos.

Vamos começar a transformação, antes que seja tarde demais.

Italian translation (draft):

Riflettendo sulla leadership nelle attuali organizzazioni, ci siamo trovati un po' in confusione. Abbiamo trovato molta fiducia nel pensiero meccanicistico e lineare con le aziende che si focalizzano più sul valore delle proprie azioni piuttosto che sul valore da fornire ai propri Clienti e con le idee dei knowledge workers ignorate dal management che li dirige. Tutti questi fattori si riflettono nella crisi economica, aumentano la disuguaglianza, le frodi e diffondono sfiducia.

Ci deve essere una strada migliore.

Nel Gennaio del 2012, un gruppo eterogeneo di ventun persone, inclusi top manager, strateghi aziendali, accademici e professionisti di metodi di sviluppo agili provenienti da quattro continenti, si sono trovati a Stoos in Svizzera. Noi crediamo di aver scoperto qualcuna delle caratteristiche di questa strada migliore. Per esempio che le organizzazioni possano diventare reti di individui che creano valore e che il ruolo dei leader dovrebbe includere la gestione dell'essere piuttosto che la gestione della macchina.

Cosa ancora più importante, ci siamo impegnati a continuare il nostro lavoro, sia di persona che online. Un problema di questa portata richiede molte menti e molti cuori. Ci piacerebbe ascoltare la vostra voce e la

vostra esperienza. Aiutateci a vivacizzare la conversazione unendovi al nostro gruppo di LinkedIn e su twitter, hashtag #stoos.

Avviamo il cambiamento prima che sia troppo tardi!

Stefano Gatti

Chinese Translation (draft)

从当今组织的领导情况显示，我们发现我们处在困境中。我们看到了对机械的，不灵活的思维的依赖，公司比让客户满意更注重股票价格，有能力员工的声音被老板忽略。所有这些现象都存在在当前的经济危机，增加的不公平，破产和广泛扩散的失落感的事例中。

必须有一个更好的办法。

2012年1月，一个二十一人的代表广泛的团队,其中包括高级行政人员，经营战略家，管理人员，学者，以及来自四大洲的精英在瑞士史多斯进行了会面。我们相信，我们发现了更好办法的一些共同特点。例如，组织可以成为创造价值的个人学习网络,在其中,领导人的作用应是生动的而不是机械的管理。

最重要的是，我们承诺将继续我们的工作，包括独自工作和通过网络。我们认为这样规模的一个问题将需要许多的智慧。我们很乐意听到你的声音和你的经验以帮助把我们的对话向前推进。请点击our LinkedIn Group 和 on twitter with hashtag #stoos 来参与吧。

让我们在为时已晚之前开始改造。

Yuchang Chen