

Smart Transformation – Die Kunst der geschickten Strategie-Umsetzung.

SITUATION

- Strategien sind erarbeitet, sollen transportiert und umgesetzt werden.
- Häufig treffen wir auf Klarheit in Sachen Strategie und auf gut ausgearbeitete Konzepte gepaart mit „Frustr“, was die Umsetzungsquote angeht.
- O-Ton eines Klienten von uns: „Das Neue wäre, wir würden es tun!“.
- Warum tun sich Organisationen mit der Umsetzung so schwer?
 - 1.) Die Konsequenzen und Wirkungszusammenhänge der Umsetzung und die dafür zu nutzenden Hebel sind nicht konsequent durchdacht und werden demnach nicht genutzt.
 - 2.) Führungskräfte glauben immer zu wissen, wie ihr „Laden tickt“. Sie wissen es nicht! Folglich wird nicht berücksichtigt, was man wie der Organisation am geschicktesten „beibiegen“ kann und gegen was sie eher resistent ist.

„Die tatkräftige und methodisch starke Unterstützung der EXECUTIVE haben maßgeblich dazu beigetragen die richtigen Weichenstellungen vorzunehmen. [...] und es ist der EXECUTIVE hervorragend gelungen, aus „Betroffenen Beteiligte zu machen“.
Henry Kohlstruck, Executive VP,
EDAG GmbH & Co. KGaA

ZIEL

- Strategie soll Wirklichkeit werden. Umsetzung ist gefragt!
- Die Organisation gekonnt durch eine Transformation bringen.
- Durch geschickte kommunikations- und organisationspsychologische Maßnahmen: Geräuschloser „Umbau trotz Betrieb“.

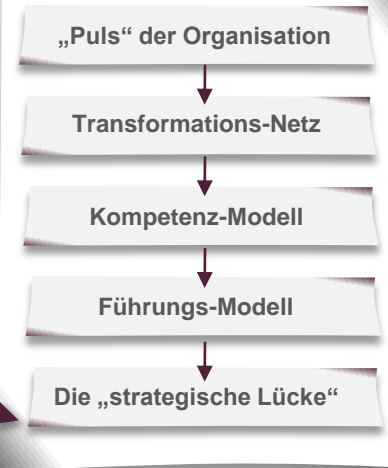
NUTZEN

- Eine geschickte Überführung von Theorie (Strategie) in Praxis (Organisation).
- Das „Durchbrennen“ zum Mitarbeiter gelingt.
- Die Organisation hat „gelernt“ – die Strategie lebt.
- Die Veränderungs-Fähigkeit Ihres Unternehmens ist deutlich erhöht.
- Führungs- und Management-Kompetenz sind gestiegen.

„EXECUTIVE hat den Neuaufbau unserer Organisation [...] nicht nur intellektuell sauber durchdacht, sondern vor allem durch überzeugende Fach- und Managementkompetenz aktiv herbeigeführt.“

Andreas Bodczek, CEO,
Telefónica Deutschland GmbH

VORGEHEN



... ein wenig mehr im Detail

- **„Puls“ der Organisation**
 - Das „Ticken“ der Organisation ist wirklich verstanden. Alle entscheidenden „Change-Hebel“ im „weichen“ und politischen Bereich sind identifiziert, um den Sach-Themen in den sprichwörtlichen Steigbügel zu helfen.
 - Eine Transformations-Architektur stellt sämtliche Ursache-Wirkungsbeziehungen dar, macht Hebel und Risiken in Ihrer Vernetzung zu den ökonomisch Zielen deutlich und zeigt die Steuerungsmöglichkeiten.
 - „Resistenzen“ der Organisation sind ebenso klar und damit das, wovon besser die „Finger“ zu lassen ist.
- **Transformations-Netz**
 - Eine organisationspsychologisch effektive Transformations-Plattform verflechtet die wenigen „Umsetzungswilligen“ Ihres Unternehmens oder Bereiches in Bündnissen von Macht und Einfluss.
 - An die Spitze kommt ein internes Transformations-Team. Es wird im Hintergrund befähigt und gecoacht.
- **Kompetenz-Modell**
 - Bis auf Mitarbeiter-Ebene ist klar: „Was brauche ich für meine neue Strategie an Kompetenzen und wann?“
 - Eine systematische Erfassung auf Basis der Ist-Kompetenzen deckt die „strategische Lücke“ auf.
 - Strategie-Feedback und Sourcing-Überlegungen machen aus der Strategie etwas „Machbares“.
- **Führungs-Modell**
 - Strategie-, Kompetenz- und Sourcing-Modell sowie das „Ticken“ der Organisation ermöglichen die Ableitung des optimalen Führungs-Modells und damit die Antwort auf die Frage: „Wie stelle ich mich dafür auf?“
- **Schließen der „strategischen Lücke“**
 - Im Rahmen der Transformations-Architektur werden die ökonomischen und „weichen“ Maßnahmen verflochten, gerüttelt und in ihrer Vernetzung ins Rollen gebracht.
 - Ein iterativer Transformations-Management-Prozess wird in seinen vier relevanten Dimensionen etabliert.