



MARKUSHOTZ

White Paper:

Erfolg navigieren, Business entwickeln

Transforming People, Transforming Business

Warum Business Transformation?

- Dynamik und Volatilität der Märkte nehmen schnell zu und werden immer unberechenbarer.
- Businessmodelle und Organisationsstrukturen basieren oft auf alten Grundpfeilern. In dieser Welt des rasanten Fortschritts werden sie sich nur schwer den Geschwindigkeiten der Märkte anpassen können.
- Führungsarbeit wird grundlegend anders funktionieren als gestern und heute.
- Transformierte Unternehmen erreichen einen Agilitätsgrad, um schneller zu navigieren und erfolgreicher zu wirtschaften.
- Agile und dynamische Organisationen bilden den Nährboden für Innovation, Kreativität und Potenzialentwicklung von Mitarbeitenden und Teams.

Aufgrund digitaler Technologien stehen viele Unternehmen einem grossen Wandel gegenüber, der ihre traditionellen Geschäftsmodelle komplett verändern wird. Junge Unternehmen besitzen die Leistungsfähigkeit, die Durchsetzungskraft, das Know-how und die Technologie, um traditionelle Firmen und Geschäftsmodelle zumindest infrage zu stellen.

Angesichts dieser Ausgangslage müssen sich KMU die Frage stellen: Wie kann das Unternehmen überleben? Was braucht es für eine erfolgreiche Transformation? Vor allem müssen sich KMU bewusst werden, welche Konsequenzen die Digitalisierung für das eigene Geschäftsmodell hat. In diesen und anderen Fragestellungen unterstützen wir KMU's in ihrem Transformationsprozess.

Der Wandel wird überall dort wichtig, wo sich der Umsatz durch neue Technologieanwendungen an Effizienzgewinne knüpfen lässt und daraus neue ergebnisorientierte Geschäftsmodelle entstehen können. Zwei Faktoren zeichnen ein Geschäftsmodell aus: Wie ein Unternehmen Werte für seine Kunden schafft (das Werteversprechen) und wie es diesen Wert für sich selber nutzt, also Geld verdient. Hier geht es nicht mehr um Veränderungen und Ablösungen, sondern um Vernetzung und Neukombination. Menschen, Aktivitäten und Objekte werden vernetzt, Daten auf neue Weise erzeugt und analysiert sowie Transaktionen digitalisiert. Auf diese Weise können Anbieter ihr bestehendes Angebot erheblich steigern und Neueinsteigern Paroli bieten.

Wann ist Business Transformation erfolgreich?

- Wenn Verwaltungsrat und Geschäftsleitung die Zeichen der Zeit erkannt haben und den Business Transformationsprozess aktiv unterstützen.
- Wenn Führungskräfte bereit sind, ihre Führungsrolle zu überdenken und den Bedürfnissen der Stakeholder anzupassen und zu entwickeln.
- Wenn allen im Business Transformationsprozess beteiligten Personen klar ist, warum dieser Prozess stattfindet, wie die Umsetzung erfolgt, wer welche Aufgabe zu erledigen hat und wer welche Verantwortung trägt.
- Wenn der Wille und die Fähigkeit, sich weiterzuentwickeln bei den involvierten Personen vorhanden ist.
- Wenn jede und jeder im Prozess bereit ist, auch neue und unangenehme Situationen auszuhalten.
- Wenn die nötige Zeit und Energie und das Budget für den Business Transformationsprozess bereitgestellt werden.

Business Transformation findet primär auf drei Ebenen statt:

1. **In der Organisation.** Erst wenn Businessmodelle, Organisationsstrukturen und Wertschöpfungsprozesse den Bedürfnissen von Kunden und Märkten angepasst werden, ist Business Transformation möglich.
 - a. Gemeinsam mit dem Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung analysieren und adaptieren wir Businessmodelle und Organisationsstrukturen.
2. **Beim Menschen.** Erst wenn alle Mitarbeitenden und Führungspersonen bereit sind, sich laufend weiterzuentwickeln und neuen, noch unbekanntem Herausforderungen zu stellen, ist Business Transformation möglich.
 - a. Damit die Mitarbeitenden aktuelle und neue Herausforderungen erfolgreich meistern können, analysieren und entwickeln wir deren Haltung, Verhalten und Fähigkeiten und trainieren Führungspersonen.
3. **Im Team.** Erst wenn die Mitarbeitenden im Wertschöpfungsprozess in Kompetenzteams optimal miteinander harmonieren, ist Business Transformation möglich.
 - a. Gemeinsam analysieren und entwickeln wir Teams und fördern die Team-Dynamik und -Effektivität.

Dienstleistungspakete für eine erfolgreiche Business Transformation

KMU Business-Check: 1 - 2-Tage-Workshop

Wann macht ein KMU-Business-Check (Light, 1 Tag & Premium, 2 Tage) Sinn?

- Wenn Sie Ihr aktuelles Businessmodell unter die Lupe nehmen und sicherstellen wollen, dass Ihr Unternehmen auch in Zukunft noch erfolgreich wirtschaften kann
- Wenn Sie wissen möchten, ob die aktuelle Organisationsstruktur Ihres Unternehmens noch die richtige für aktuelle und zukünftige Herausforderungen ist
- Wenn Sie Megatrends die Ihr Unternehmen beeinflussen können, genau kennen möchten
- Wenn Sie Klarheit über die nächsten Entwicklungsschritte für Ihr Unternehmen gewinnen wollen

KMU Entwicklung: Laufender Prozess gem. individuellem Design

Wann macht KMU-Entwicklung Sinn?

- Wenn sie die die Zukunft Ihres Unternehmens mit Ihren Führungskräften und Mitarbeitenden aktiv gestalten wollen
- Wenn Sie die Agilität und den Output Ihres Unternehmens erhöhen wollen
- Wenn Sie die Attraktivität Ihres Unternehmens für Kunden und Mitarbeitende erhöhen wollen
- Wenn Sie den zukünftigen Erfolg Ihres Unternehmens sicherstellen wollen

KMU Unternehmer-Coaching:

Wann macht 1:1-Unternehmercoaching Sinn?

- Wenn Sie sich für die aktuellen und zukünftige unternehmerischen und beruflichen Herausforderungen fitter machen wollen
- Wenn Sie Ihr ganzes Leistungspotenzial erschliessen wollen
- Wenn Sie jemanden wollen, der Ihnen konkrete Entwicklungsfelder zeigt und Ihren Fortschritt unterstützt
- Wenn Sie sich persönlich entwickeln und für das Neue permanent offen bleiben wollen

KMU VR-Begleitung:

Wann macht KMU VR-Begleitung Sinn?

- Wenn Sie rasch und einfach das grosse Bild und Ihres Unternehmens im Auge behalten wollen
- Wenn Sie die Verbindlichkeit im Verwaltungsrat erhöhen und Haftungsrisiken senken wollen
- Wenn Sie die Vision, Mission, Megatrends und die strategischen Ziele in Einklang bringen wollen
- Wenn Sie Risiken erkennen, systematisch einschätzen und professionell bewirtschaften wollen

Leistungspaket Auftragsklärung:

In einem 1-tägigen Workshop werden Erwartungen, Ziele und Prozesse für die Business Transformation geklärt. Hier geht es darum zu prüfen, ob eine Zusammenarbeit Sinn macht und ob die Entwicklungsbereitschaft in der Firma vorhanden ist.

Zielsetzung:

- Klarheit über Erwartungen, Ziele und Transformationsprozess schaffen
- Veränderungsbereitschaft der Firma evaluieren
- Möglicher Transformationsprozess skizzieren

Nutzen:

- Übersicht über möglichen Transformationsprozess gewinnen für Zeit- und Budgetbereitstellung
- Definitiver Entscheid über Beginn des Transformationsprozesses auf der Basis gemeinsamer Abklärungen
- Fokus auf die wesentlichen Transformationsthemen und möglichen Widerstände

Zeitinvestition:

Vorbereitung Moderator: 1 Tag

Moderation: 1 Tag

Vorbereitung Teilnehmer: 1 – 2 Std. je nach Ausgangslage

Teamgrösse:

6 - 8 Personen pro Team.

Infrastruktur:

Komfortables Umfeld, Workshop-Raum mit Flip Charts, PIN Wänden und genügend Platz. Informeller Rahmen ist hilfreich.

Business Transformation auf der Ebene Organisation:

Wer es schafft, in seiner Firma eine kundenorientierte Haltung und Wertschöpfungsdenken zu etablieren, hat grosse Chancen, auch in unberechenbaren, individualisierten und komplexen Märkten weiterhin erfolgreich zu bestehen.

Es gilt dabei zu prüfen, inwiefern Businessmodell, Produkt- oder Dienstleistungsangebot sowie Organisationsstrukturen den individuellen Bedürfnissen der Stakeholder noch gerecht werden.

Übergeordnet sieht ein Transformationsprozess wie folgt aus:

Grundsätzlich gilt es zu klären, warum die Firma tut, was sie tut und in welchem Kontext und Umfeld das Handeln stattfindet. Die berühmte Frage nach dem „**Warum**“: Hier kommen die Vision, die Mission und die Ziele ins Spiel. Sobald das „Warum“ glasklar ist, stellen wir die Frage nach dem „**Wie**“: Wir definieren die Strategie, die Werte, Prinzipien und Kultur, welche zur Visions- und Zielerreichung nötig sind. Zentral ist dabei auch die Haltung jedes einzelnen. Haltung begründet Handlung. Je klarer die Haltung, desto klarer die Handlung. Im nächsten Schritt wird das „**Was**“ geklärt: Welche operativen Aufgaben werden von wem erledigt? Welche Prozesse und Strukturen müssen etabliert werden, um die Strategie optimal umzusetzen? Welche Kompetenzen, Fähigkeiten und Verhalten müssen auf Führungs- und Mitarbeiterebene entwickelt und trainiert werden? Zum Schluss stellen wir uns die Frage zum „**Wer**“, also wer die Umsetzung sicherstellt und in welcher Konstellation die Menschen in der Firma zusammenarbeiten. Hier geht es um die Entwicklung von Mitarbeitenden, Teams und Führungspersonen.

Diese Analyse und „Auslegeordnung“ wird zunächst auf der höchsten Führungsebene erstellt. Erst wenn auf dieser Ebene bei allen Beteiligten Klarheit und Konsens herrscht, kann der Business Transformations-Prozess mit allen Führungskräften und Mitarbeitenden beginnen. Ein oder mehrere Transformationsteams werden aufgebaut. Diese Transformationsteams führen den Transformationsprozess im Unternehmen und sind neben VR und GL die direkten Ansprechpersonen für den Business-Transformer, in dem Falle Markus Hotz.

In einem strukturierten Prozess und klar definierten Leistungspaketten schaffen wir effizient und effektiv die Grundlagen für die People- & Business-Transformation.

Dienstleistungspakete im Bereich Organisation:

Leistungspaket 1: Zukunfts- und Visionsentwicklung

Megatrends, gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Entwicklungen fordern ein konstantes Navigieren mit vielen Unbekannten. Die Vision hilft in stürmischen Zeiten das Schiff auf Kurs zu halten.

Wer wissen will, wie die Zukunft aussehen wird, plant sie am besten selbst. In diesem Workshop erarbeiten sich der Verwaltungsrat und das Managementteam eine starke und handlungsorientierte Vision mit klar definierten Umsetzungsschritten und Strategien. Dieser Workshop legt die Basis zur Schaffung von Klarheit über die zukünftige Ausrichtung des Unternehmens.

Zielsetzung:

- Klarheit schaffen über Vision, Mission und Strategie des Unternehmens
- Kommunikationsplan zur Information an Mitarbeitende erstellen
- Konkrete Umsetzungsschritte planen

Nutzen:

- Mit weniger Aufwand Vision, Mission und Strategie für rasches und agiles Handeln entwickeln
- Konkrete Schritte definieren und Umsetzung garantieren
- Zeit und Reibungsverluste verhindern

Zeitinvestition:

Vorbereitung Moderator: 3 x 1 Tag

Moderation: 3 x 1 Tag

Vorbereitung Teilnehmer: 2 - 4 Std. je nach Ausgangslage

Teamgrösse:

6 - 8 Personen pro Team.

Infrastruktur:

Komfortables Umfeld, Workshop-Raum mit Flip Charts, PIN Wänden und genügend Platz. Informeller Rahmen ist hilfreich.

Investition:

Vorgehen und Investition wird in einem Vorgespräch vereinbart und ist abhängig von den individuellen Inhalten des Workshops und der Anzahl TN.

Leistungspaket 2: Businessmodell und Nutzenversprechen

Businessmodelle ändern sich aufgrund von grösseren und kleineren Trends öfters als je zuvor und müssen permanent angepasst werden. Im Wandel müssen neue, ergebnisorientierte Businessmodelle entwickelt werden, die Klarheit über das Nutzenversprechen für den Kunden und die Verdienstmöglichkeiten für den Anbieter schaffen.

Wertschöpfungsprozesse, Kundenberührungspunkte und Kundensegmente werden definiert und konkrete Schritte vereinbart. Diese Workshop-Serie schafft die Basis für konkretes Handeln in den definierten Bereichen.

Zielsetzung:

- Definition eines ergebnisorientierten Businessmodells
- Klarheit schaffen über Wertschöpfungsprozesse und Kundenberührungspunkte
- Konkrete Umsetzungsschritte definiert

Nutzen:

- Klarheit über ergebnisorientiertes Businessmodell
- Transparenz über Wertschöpfungsprozess
- Fokus auf die richtigen Aktivitäten

Zeitinvestition:

Vorbereitung Moderator: 3 x 1 Tag

Moderation: 3 x 1 Tag

Vorbereitung Teilnehmer: 2 - 4 Std. je nach Ausgangslage

Teamgrösse:

6 - 8 Personen pro Team.

Infrastruktur:

Komfortables Umfeld, Workshop-Raum mit Flip Charts, PIN Wänden und genügend Platz. Informeller Rahmen ist hilfreich.

Investition:

Vorgehen und Investition wird in einem Vorgespräch vereinbart und ist abhängig von den individuellen Inhalten des Workshops und der Anzahl TN.

Leistungspaket 3: Ideen entwickeln, Innovation betreiben

Ideen entwickeln und ausserhalb des Gewohnten zu denken ist manchmal gar nicht so einfach. In einem strukturierten Verfahren werden Ideen entwickelt und das Denken erweitert. Kreativität wird gefördert und Innovation ermöglicht.

Diese Workshop-Serie schafft Grundlagen, die das Businessmodell klären und die Wertschöpfung für Kunden und Geschäftspartner erhöhen.

Zielsetzung:

- Denken ausserhalb des Gewohnten
- Kreieren von neuen Ideen und Innovationen im Zusammenhang mit dem Businessmodell
- Konkrete Umsetzungsschritte definiert

Nutzen:

- Klarheit zur Weiterentwicklung des Businessmodells
- Involvierung vieler Mitarbeiter und Nutzen deren „Brainpower“
- Beweglichkeit im Denken wird gefördert

Zeitinvestition:

Vorbereitung Moderator: 2 x 1 Tag

Moderation: 2 x 1 Tag

Vorbereitung Teilnehmer: Keine

Teamgrösse:

6 - 8 Personen pro Team.

Infrastruktur:

Komfortables Umfeld, Workshop-Raum mit Flip Charts, PIN Wänden und genügend Platz. Informeller Rahmen ist hilfreich.

Investition:

Vorgehen und Investition wird in einem Vorgespräch vereinbart und ist abhängig von den individuellen Inhalten des Workshops und der Anzahl TN.

Leistungspaket 4: Prototyping in der Designphase

Produkt- und Dienstleistungsentwicklung ist ein intensiver Prozess. Zu oft werden zu wenig durchdachte Produkte oder Dienstleistungen auf den Markt gebracht. Das „Prototyping“ wird nicht konsequent genug gemacht und Fehlschläge sind programmiert.

In diesem Workshop wird das Nutzenversprechen für die Kunden greifbar gemacht. Erste Erfahrungen helfen, das Produkt oder die Dienstleistung zu verfeinern und den letzten Schliff zu verpassen.

Dieser Workshop schafft Bewusstsein für das Nutzenversprechen und hilft Kinderkrankheiten ausmerzen.

Zielsetzung:

- Bewusstsein für Nutzenversprechen weiter entwickeln
- Kinderkrankheiten von Produkt oder Dienstleistung ausmerzen
- Konkrete Umsetzungsschritte definieren

Nutzen:

- Klarheit über Nutzenversprechen für Kunden zu Produkt oder Dienstleistung
- Zeit- und Budgetersparnis durch Verhindern von möglichen Fehlern
- Besseres Verständnis für Produkt und Dienstleistung

Zeitinvestition:

Vorbereitung Moderator: 1 Tag

Moderation: 1 Tag

Vorbereitung Teilnehmer: 2 - 4 Std. je nach Ausgangslage

Teamgrösse:

6 - 8 Personen pro Team.

Infrastruktur:

Komfortables Umfeld, Workshop-Raum mit Flip Charts, PIN Wänden und genügend Platz. Informeller Rahmen ist hilfreich.

Investition:

Vorgehen und Investition wird in einem Vorgespräch vereinbart und ist abhängig von den individuellen Inhalten des Workshops und der Anzahl TN.

Leistungspaket 5: Risiko, Validierung

Wir alle kennen das. Gute Ideen wollen sofort umgesetzt werden. Allzu oft führt man sich die verborgenen Risiken zu wenig vor Augen. Der Produkte- oder Dienstleistungs-Launch wird zu früh angesetzt und Aufwand und Ertrag haben rasch ein grosses Missverhältnis.

In diesem Workshop geht es darum Annahmen zu möglichen Risiken zu treffen und diese dann zu validieren. So schnell wie möglich und so günstig wie möglich ist hier die Devise.

Dieser Workshop schafft Klarheit über Risiken und Nebenwirkungen von Produkten oder/und Dienstleistungen.

Zielsetzung:

- Mögliche Risiken frühzeitig erkennen
- Validierung von Produkt und Dienstleistung
- Entscheid für nächste Schritte

Nutzen:

- Klarheit über mögliche Risiken und Nebenwirkung
- Investition von Zeit und Geld in sauber evaluierte Produkte und Dienstleistungen
- Machbarkeit rechtzeitig geklärt

Zeitinvestition:

Vorbereitung Moderator: 1 Tag

Moderation: 1 Tag

Vorbereitung Teilnehmer: 2 - 4 Std. je nach Ausgangslage

Teamgrösse:

6 - 8 Personen pro Team.

Infrastruktur:

Komfortables Umfeld, Workshop-Raum mit Flip Charts, PIN Wänden und genügend Platz. Informeller Rahmen ist hilfreich.

Investition:

Vorgehen und Investition wird in einem Vorgespräch vereinbart und ist abhängig von den individuellen Inhalten des Workshops und der Anzahl TN.

Leistungspaket 6: Investitionsbereitschaft

Im letzten Schritt des Innovations- und Entwicklungsprozesses geht es darum, den Investitionsentscheid zu treffen und nächste konkrete Schritte zu beschreiben.

In diesem Workshop wird die Grundlage für den finalen Investitionsentscheid geschaffen.

Zielsetzung:

- Investitionsbereitschaft klären
- Bisheriger Prozess nochmals reflektieren
- Grundlagen für nächste Schritte schaffen

Nutzen:

- Investitionssicherheit
- Akzeptanz der wichtigsten Gremien
- Klarheit über finale Schritte

Zeitinvestition:

Vorbereitung Moderator: 1 Tag

Moderation: 1 Tag

Vorbereitung Teilnehmer: 2 - 4 Std. je nach Ausgangslage

Teamgrösse:

6 - 8 Personen pro Team.

Infrastruktur:

Komfortables Umfeld, Workshop-Raum mit Flip Charts, PIN Wänden und genügend Platz. Informeller Rahmen ist hilfreich.

Investition:

Vorgehen und Investition wird in einem Vorgespräch vereinbart und ist abhängig von den individuellen Inhalten des Workshops und der Anzahl TN.

Leistungspaket 7: Firmen-Positionierung

In der heutigen Zeit ist es enorm wichtig, die Firma klar und unverkennbar im Markt und bei Kunden zu positionieren. Ein glasklares Profil und eine glasklare Positionierung ist der Schlüssel zu zukünftigem Erfolg. Das Bündeln der Kräfte und der Potenziale und das Herausschälen der richtigen Zielgruppen und der Dienstleistungs- und Produkteangebote werden in dynamischen Umfeldern und sich laufend verändernden Kundenbedürfnissen zur Kerndisziplin des Managements werden.

Diese Workshop-Serie führt zu einer klaren Positionierung Ihrer Firma.

Zielsetzung:

- Konzentration der Kräfte auf Stärkenpotenziale
- Orientierung der Kräfte auf eine engumrissene Zielgruppe
- In die Lücke, Nische gehen
- Sich in die Tiefe der Problemlösung entwickeln und Marktführerschaft erlangen

Nutzen:

- Abbau von Verzettelung
- Klare Kundenprofile
- Verbesserte Rentabilität
- Attraktiver Partner und Arbeitgeber

Zeitinvestition:

Vorbereitung Moderator: 5 x 1 Tag

Moderation: 5 x 1 Tag

Vorbereitung Teilnehmer: 2 - 4 Std. je nach Ausgangslage

Teamgrösse:

6 - 8 Personen pro Team.

Infrastruktur:

Komfortables Umfeld, Workshop-Raum mit Flip Charts, PIN Wänden und genügend Platz. Informeller Rahmen ist hilfreich.

Investition:

Vorgehen und Investition wird in einem Vorgespräch vereinbart und ist abhängig von den individuellen Inhalten des Workshops und der Anzahl TN.

Business Transformation auf der Ebene Mensch:

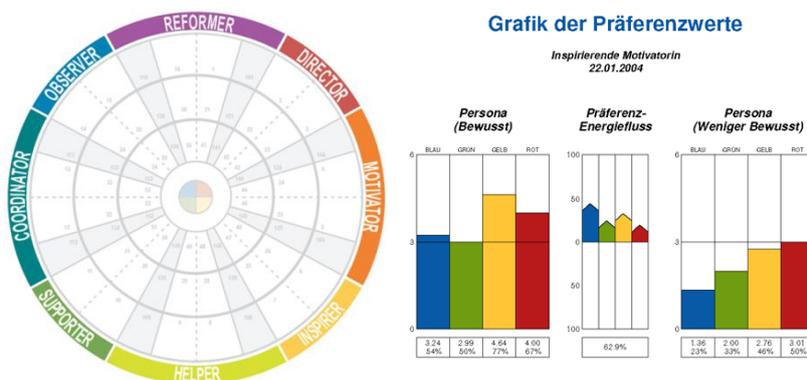
Sobald Verwaltungsrat und Geschäftsleitung auf der Ebene Organisation Klarheit geschafft haben und die Transformationsteams für den Transformationsprozess gebildet wurden, die einzelnen Schritte der Leistungspackete (siehe oben) gegangen sind, arbeiten wir auf der Ebene Mensch. Zunächst werden alle Führungspersonen anhand der neuen Ausrichtung gezielt entwickelt, damit sie ihre Führungsarbeit in der Phase des Wandels kompetent wahrnehmen können. Erst wenn die Führungspersonen bereit und fit sind, können sie den Transformationsprozess unterstützen und gemeinsam mit den Mitarbeitenden Kultur, Rollen und Aufgaben klären, neu definieren oder weiterentwickeln. Eine zentrale Führungsaufgabe wird das Entwickeln einer agilen Kultur und High Performance Teams sein. Diese Teams garantieren die Umsetzung der Strategie und das Erreichen der Ziele.

Leitende Personen werden sich mit der Integralen und Transformationalen Führung sowie den letzten Erkenntnissen aus der Hirnforschung auseinandersetzen und die Führungsstile weiter optimieren.

Parallel oder leicht zeitversetzt werden bereits auf der Stufe Mitarbeitende erste Massnahmen definiert. Hier stehen folgende Fragen im Raum:

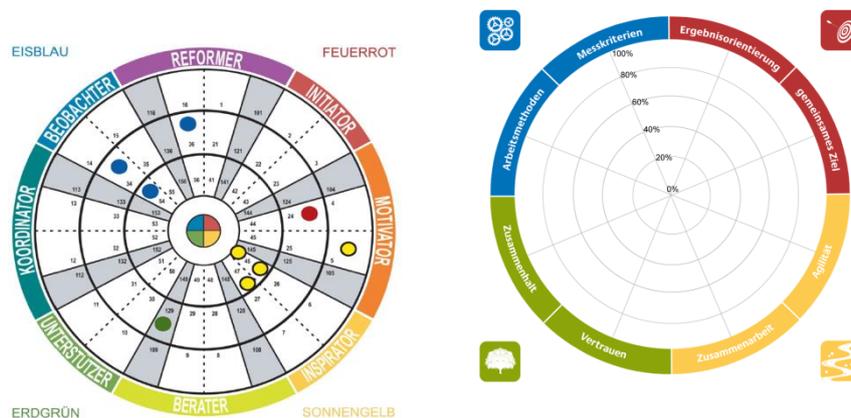
Was treibt die einzelnen Mitarbeitenden an? Warum tun sie, was sie tun? Welches sind die wahren Treiber ihres Handelns? Wie gut passen die persönlichen Werte, Prinzipien und die persönliche Haltung zur neuen Ausrichtung der Firma? Wie sieht es mit der persönlichen Vision im Zusammenhang mit der Firmenvision aus? Wie kann das persönliche Potenzial optimal genutzt und weiterentwickelt werden? Wie gehen die einzelnen Mitarbeitenden mit zusätzlichen Herausforderungen um und wie „funktionieren“ sie ausserhalb der Komfortzone und des Gewohnten? Transformationsprozesse scheitern oft, weil auf Stufe Mitarbeitenden diese Fragen nie gestellt werden, die Firmenkultur Entwicklung nicht zulässt und massgeschneiderte Entwicklungsprogramme fehlen.

In einem strukturierten Vorgehen werden Persönliche Verhaltenspräferenzen und Potenziale der Mitarbeitenden analysiert und sichtbar gemacht. Nach der Analyse werden die Mitarbeitenden individuell und zielgerichtet entwickelt und trainiert. Mit den neuen Fähigkeiten und Kompetenzen können alle Beteiligten den Wandel unterstützen und so Mehrwert für sich und andere schaffen.



Business Transformation auf der Ebene Team:

Die Entwicklung der einzelnen Mitarbeitenden bedeutet grundsätzlich auch die Entwicklung von Teams. Eine der Kernkompetenzen „moderner“ Führungskräfte ist das Formen, Entwickeln und Führen von motivierten, leistungsfähigen und leistungswilligen High Performance Teams. Dabei gilt es zwei Ebenen zu beachten: Zum einen die Ebene der Teamdynamik (Verhaltenspräferenzen von einzelnen Mitarbeitenden im Team) und zum anderen die Team-Effektivität (die Klarheit über die Verteilung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen) der einzelnen Teammitglieder.



© The Insights Group Ltd, 2009. All rights reserved.

Anhand von Teamprozessen wird sichtbar gemacht, was unterschwellig in Teams und unter den Mitarbeitenden wirkt. Es geht darum, sich selbst und andere besser zu verstehen, mit Andersartigkeiten optimal umzugehen und diese nutzen zu können. Ein optimales Zusammenspiel zwischen Einzelpersonen und Teams ist ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg.

Die Führungspersonen unterstützen die Teams während der Phase des Wandels in der Entwicklung von Innovation und Autonomie in der Problemlösung.

Dienstleistungspakete im Bereich Team:

Leistungspaket 1: Kompetenzteams entwickeln

Ein gut aufgestelltes Team ist die Basis für den Erfolg. Vielfalt, unterschiedliche Charaktere, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kompetenzen, Erfahrungen, Passion und Qualitäten sind die Basis von High Performance Teams

Damit das Team zielgerichtet und erfolgreich zusammenarbeiten und hochgesteckte Ziele erreichen kann, gilt es Klarheit über Vision, Mission, Ziele, Strategie, Werte, Rollen und Erwartungen zu schaffen. In einem strukturierten Prozess wird das Team auf das gemeinsame Vorhaben vorbereitet.

Zielsetzung:

- Klarheit schaffen über Vision, Mission, Ziele, Strategie, Werte, Rollen und Erwartungen
- Sich gegenseitig besser kennenlernen und gemeinsame Ausrichtung planen
- Als Team Leistung erbringen und Ziele erreichen können

Nutzen:

- Mit weniger Aufwand Team schnell auf eine gemeinsame Zielsetzung ausrichten
- Reibungsverluste im Teamprozess minimieren
- Motivation für Teammitglieder generieren

Zeitinvestition:

Vorbereitung Moderator: 3 x 1 Tag

Moderation: 3 x 1 Tag

Vorbereitung Teilnehmer: Pro Workshop-Tag, 1 – 2 Std. je nach Ausgangslage

Teamgrösse:

6 - 8 Personen pro Team.

Infrastruktur:

Komfortables Umfeld, Workshop-Raum mit Flip Charts, PIN Wänden und genügend Platz. Informeller Rahmen ist hilfreich.

Investition:

Vorgehen und Investition wird in einem Vorgespräch vereinbart und ist abhängig von den individuellen Inhalten des Workshops und der Anzahl TN.

Leistungspaket 2: Transformationsteam startbereit machen

Ein gut aufgestelltes Team ist die Basis für einen erfolgreichen Transformationsprozess. Vielfalt, unterschiedliche Charaktere, Erfahrung und die Fähigkeit ausserhalb des gewohnten zu Denken und zu Handeln sollten im Transformationsteam vorhanden sein.

Damit das Team zielgerichtet und erfolgreich zusammenarbeiten und Transformation ermöglichen kann, gilt es Klarheit über Vision, Mission, Ziele, Strategie, Werte, Rollen und Erwartungen zu schaffen. In einem strukturierten Prozess wird das Team auf das gemeinsame Vorhaben vorbereitet.

Zielsetzung:

- Klarheit schaffen über Vision, Mission, Ziele, Strategie, Werte, Rollen und Erwartungen
- Sich gegenseitig besser kennenlernen und gemeinsame Ausrichtung planen
- Als Einheit gegenüber Mitarbeitern und Stakeholdern auftreten

Nutzen:

- Mit weniger Aufwand Team schnell auf eine gemeinsame Zielsetzung ausrichten
- Reibungsverluste im Transformationsprozess minimieren
- Motivation für Teammitglieder generieren

Zeitinvestition:

Vorbereitung Moderator: 1 Tag

Moderation: 1 ½ Tage

Vorbereitung Teilnehmer: 1 – 2 Std. je nach Ausgangslage

Teamgrösse:

6 - 8 Personen pro Team.

Infrastruktur:

Komfortables Umfeld, Workshop-Raum mit Flip Charts, PIN Wänden und genügend Platz. Informeller Rahmen ist hilfreich.

Investition:

Vorgehen und Investition wird in einem Vorgespräch vereinbart und ist abhängig von den individuellen Inhalten des Workshops und der Anzahl TN.

Leistungspaket 3: Transformationsteam im Führen von Wandel ausbilden

Das Führen von Wandel ist eine Kernkompetenz aller KMU's. Das Transformationsteam wird in dahingehend ausgebildet, dass es den Wandel intern führen kann. Das nötige Know-how wird aufgebaut und unterschiedliche Modelle im Bereich Intergrale- und Transformationale Führung trainiert.

Zielsetzung:

- Transformationsteam ist fähig Wandel zu führen
- TT trainiert Umgang mit komplexen Situationen und lernt in gegebener Kultur erfolgreich zu agieren
- TT ist fähig prozessorientiert und systemisch zu handeln

Nutzen:

- Führen von Wandel als Kernkompetenz intern verankert
- Agilere Organisation in komplexen Umfeldern
- Zukunftsorientiertes Handeln

Zeitinvestition:

Vorbereitung Moderator: 8 x 1 Tag

Moderation: 8 x 1 Tag

Vorbereitung Teilnehmer: Rund 4 – 6 Std. pro Workshop Tag je nach Ausgangslage

Teamgrösse:

6 - 8 Personen pro Team.

Infrastruktur:

Komfortables Umfeld, Workshop-Raum mit Flip Charts, PIN Wänden und genügend Platz. Informeller Rahmen ist hilfreich.

Investition:

Vorgehen und Investition wird in einem Vorgespräch vereinbart und ist abhängig von den individuellen Inhalten des Workshops und der Anzahl TN.

Der Acht-Stufen-Prozess für die Umsetzung tiefgreifenden Wandels:

(Quelle John P. Kotter, Why Transformation Efforts Fail, Harvard Business Manager).

Für Business Transformation nutzen wir mehrheitlich den Acht-Stufen-Prozess von John P. Kotter.

1. Ein Gefühl der Dringlichkeit erzeugen

- a. Untersuchung der Markt- und Wettbewerbsrealitäten
- b. Identifizierung und Diskussion von Krisen, potenziellen Problemsituationen und grundsätzlichen Chancen

2. Eine Führungskoalition aufbauen (Transformationsteams bilden)

- a. Zusammenstellung einer Gruppe mit ausreichender Kompetenz, um den Wandel zu führen
- b. Die Gruppe zu Teamarbeit motivieren

3. Vision und Strategie entwickeln

- a. Eine für den Wandel richtungsweisende Vision schaffen
- b. Strategien für die Umsetzung der Vision entwickeln

4. Vision des Wandels kommunizieren

- a. Kommunikation der neuen Vision und der Strategien durch alle verfügbaren Kommunikationskanäle erarbeiten
- b. Die Vision wird den Mitarbeitenden von der Führungskoalition vorgelebt

5. Mitarbeitende auf breiter Basis befähigen

- a. Hindernisse beseitigen
- b. Ändern von Systemen oder Strukturen, die der Vision des Wandels nicht entsprechen
- c. Zur Risikobereitschaft und zu ungewöhnlichen Ideen, Aktivitäten und Handlungen ermutigen

6. Schnelle Erfolge erzielen

- a. Sichtbare Leistungsverbesserungen oder „Erfolge“ planen
- b. Diese Erfolge erreichen
- c. Die Menschen, die diese Erfolge ermöglichen, für alle sichtbar anerkennen und auszeichnen

7. Erfolge konsolidieren und weitere Veränderungen einleiten

- a. Die wachsende Glaubwürdigkeit dazu nutzen, alle Systeme, Strukturen und Verfahren zu verändern, die nicht zusammenpassen und nicht der Vision des Wandels entsprechen
- b. Menschen, die die Vision des Wandels umsetzen können, einstellen, befördern und entwickeln
- c. Den Prozess mit neuen Projekten, Themen und Change Agents wiederbeleben

8. Ansätze in der Kultur verankern

- a. Erreichen der Leistungsverbesserung durch kunden- und produktivitätsorientiertes Verhalten, intensivere und bessere Führung sowie effektiveres Management
- b. Die Beziehung zwischen neuem Verhalten und Unternehmenserfolg herstellen
- c. Erarbeiten von Massnahmen, die Führungsentwicklung und –nachfolge sicherstellen