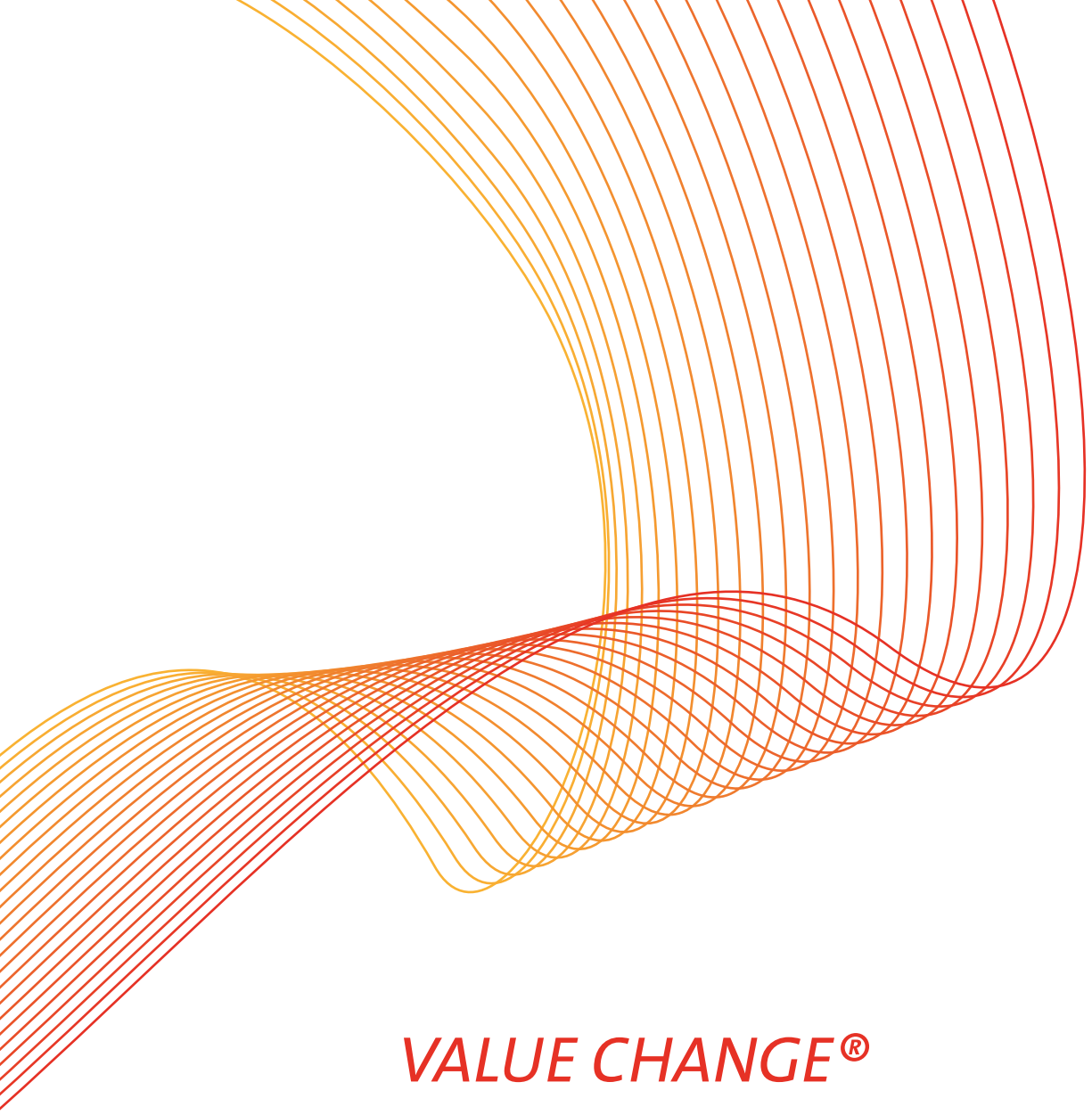


VALUE CHANGE®

7 LEITSÄTZE FÜR DEN TRANSFORMATIONSPROZESS IM UNTERNEHMEN

7 LEITSÄTZE FÜR DEN TRANSFORMATIONSPROZESS IM UNTERNEHMEN

Der FC Barcelona praktiziert es seit den Neunzigern, Borussia Dortmund hat damit den Konkurs abgewendet und der FC Bayern München hat es jetzt eingeführt: ein professionelles Leistungssystem. Dieses integrierte Leistungssystem umfasst eine Reihe von Variablen. Zwei Elemente sind dabei von besonderer Bedeutung: Erstens eine professionelle Leistungsorganisation und zweitens die systematische Trainingsplanung. Vergleichbares bieten wir nun für Ihren Bereich oder Ihr Unternehmen an. Dahinter stecken die langjährigen Erfahrungen mit sportwissenschaftlichen Leistungsprozessen und unternehmensweiten Change-Projekten, genauso wie die wissenschaftlichen Erkenntnisse der systemischen Organisationsberatung und die entsprechenden Tools hierzu.

Die professionelle Leistungsorganisation stärkt dauerhaft die Substanz des Unternehmens und seiner Leistungsträger. Sie erhöht die Flexibilität und Agilität der Organisation bei Markt- und Wettbewerbsveränderungen. Die systematische Trainingsplanung bildet die Steuerungskompetenz für komplexe Umweltsituationen aus. Kurzum: Die „Strategische Fitness“ – die Umsetzungsstärke zum Überleben des Unternehmens und seiner Wettbewerbsperformance – wird mit *VALUE CHANGE®* wesentlich gestärkt.

EIN KLEINES EXPERIMENT

Wer sich einen ersten Eindruck zur Dynamik der Transformation verschaffen möchte, dem sei das folgende kleine Experiment zur Probe angeraten: Bitte nehmen Sie sich einen Kugelschreiber und ein Stück Papier zur Hand. Schreiben Sie nun mit Ihrer Schreibhand Ihren Namen, Vor- und Zuname, auf das Papier. Bitte nutzen Sie dazu die Schreibschrift, keine Blockschrift und keine Unterschrift. Anschließend wechseln Sie die Hand und beginnen Sie erneut mit dem Schreiben Ihres Namens. Geschafft!!! Wie hat sich das Schreiben mit der „falschen“ Hand angefühlt? Wie schnell oder langsam ging es voran – im Vergleich zur geübten Schreibhand? Und welches Alter würden Sie dem Ergebnis zuordnen: Ist der Schreiber eher fünf Jahre oder 80 Jahre? Soll Transformation gelingen, müssen wir solche Prozesse des Wechselns erzeugen. Damit diese Wechsel als wertvoll – valuable – erlebt werden und Personen wie Organisationen sich in solchen Phasen zur besseren „Strategischen Fitness“ hin verwandeln können, bedarf es eines ausgeklügelten und bewährten Vorgehens.

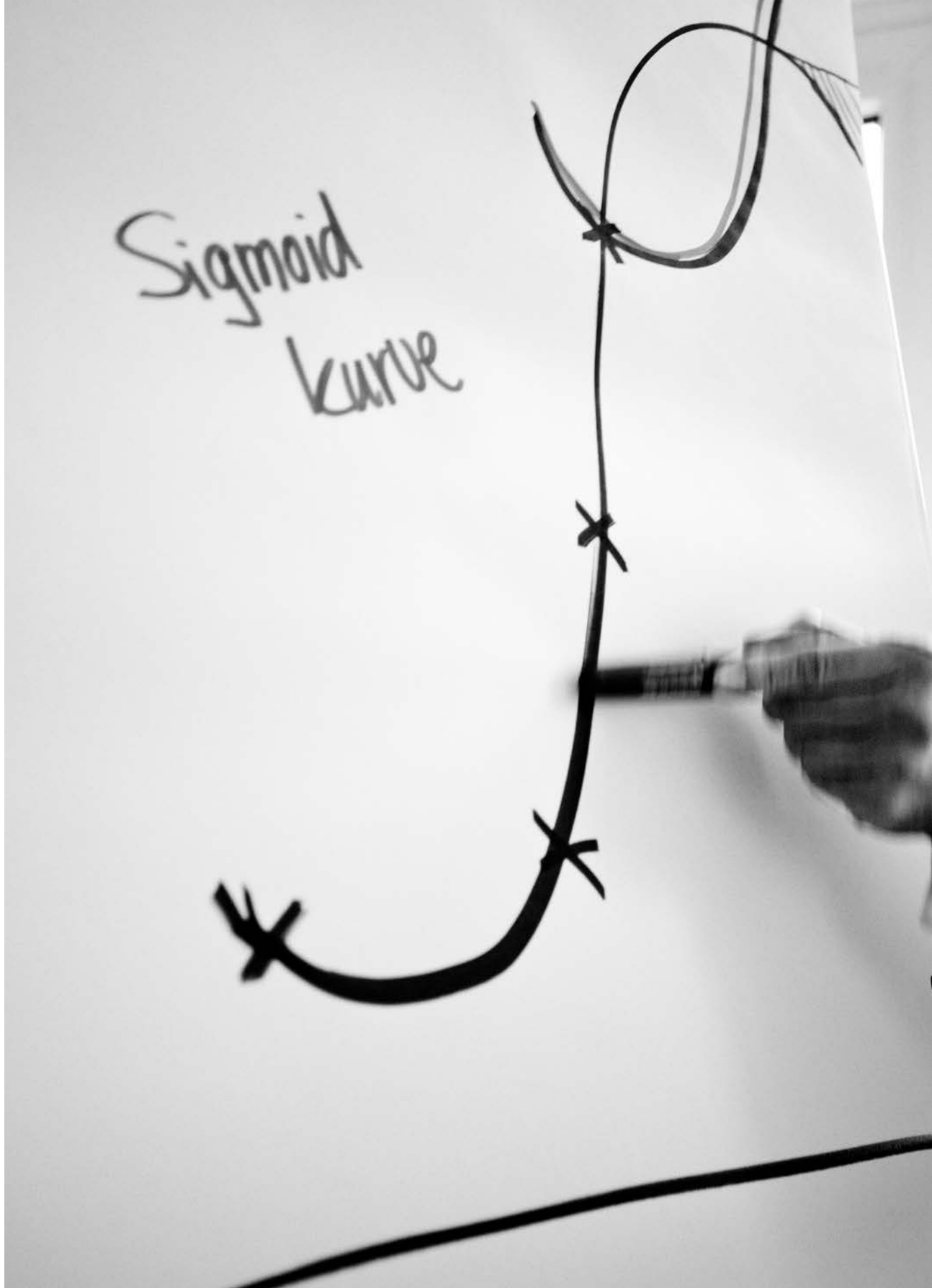
Wir nennen es *VALUE CHANGE®*.

1 ALLES HAT SEINE ZEIT.

Im Laufe ihrer Lebenszyklen unterliegen Unternehmen, genauso wie ihre Geschäftsmodelle, ihre Produkte und ihre Change-Praktiken einem generellen Wandel. Was als Start-up organisatorisch noch erste Wahl war – der Garagenmodus – ist in der reifen Organisation längst überholt. Um in einer Welt raschen Wandels wettbewerbsfähig zu bleiben, bedarf es der ganzheitlich strategischen Change-Funktion.

Mit der *VALUE CHANGE®* Methodik nutzen Sie das Beste aus verschiedenen Lebenszyklen: die agile und lebendige Entscheidungskraft des Anfangs und die Würdigung der für die eingespielten Leistungsformen dort, wo die Organisation in die Jahre gekommen ist.

So lässt sich Wandel mit agilen Steuerungsformen nachhaltig und wertvoll gestalten.



2 TRIFF EINE UNTERSCHEIDUNG!

Unternehmen sind eher auf Effizienz, das heißt die bestmögliche Wiederholung des Bekannten, als auf strategische Agilität hin optimiert. Doch wer sich Neuem verschließt, an Gewohnheiten hängt und den Verlust von Einfluss und Status fürchtet, riskiert die Existenz des Unternehmens. *VALUE CHANGE®* arbeitet mit Ihnen an neuen Leitunterscheidungen. Die Wertposition steht als Leitbild über dem „Big Picture“ des Wandels. Relevante Unterschiede zu den aktuellen Leistungsmustern, den eingespielten Verhaltens- und Entscheidungsmustern sowie den tradierten Kommunikationsmustern stellen neue Optionen für die „Strategische Fitness“ und das Überleben zur Verfügung.

Treffen Sie eine wertvolle Unterscheidung auf eine lohnenswerte ZUKUNFT!



3 NACHHALTIGKEIT KOMMT VON NACHHALTEN.

Wie isst man einen Elefanten? – Stück für Stück. Die Transformation eines Unternehmens von der reifen Organisation zum agilen Wettbewerber lässt sich nicht in einer Hauruck-Aktion durchführen. Wenn Strategie zukünftig als dynamischer Prozess der permanenten Neuausrichtung auf Marktchancen verstanden werden soll, bedarf es eines genau abgestimmten Trainingsplans zur mittel- und langfristigen Steigerung der „Strategischen Fitness".

Dort wo die bisherige Change-Methodik an ihre Grenzen stößt, schaffen Sie mit *VALUE CHANGE®* in fokussierten Prozessphasen Mehrwert. Während Sie in Phase 1 die Komplexität des Unternehmens auf das Wesentliche reduzieren, werden in Phase 2 strategische Optionen systematisch durchprobiert, um sie in der 3. Phase zielsicher einzusetzen. So wird neuer Wert geschaffen und die Überlebensfähigkeit des Unternehmens sichergestellt.

Die professionelle Change-Architektur unterstützt die Realisierung des strategischen Wechsels.



4 HANDLE STETS SO, DASS DIE ANZAHL DER WAHLMÖGLICHKEITEN GRÖSSER WIRD!

Die traditionelle Hierarchie und bewährte Managementprozesse bilden das alte Betriebssystem der Organisation. Wer im härter gewordenen Wettbewerb nicht auf der Strecke bleiben will, setzt auf die Erweiterung durch neue Steuerungsformen. Es bedarf einer zweiten Organisationslogik. Dieses parallel eingerichtete Betriebssystem der Organisation ermöglicht es, den strategischen Wandel schneller zu vollziehen und das Unternehmen leichter zu führen. *VALUE CHANGE®* baut dieses zweite Betriebssystem neben der bestehenden Hierarchie auf und befähigt die Leader sowohl mit dem einen, als auch mit dem anderen umzugehen. Mit *VALUE CHANGE®* nutzen Sie die traditionelle Hierarchie besser und sorgen gleichzeitig für mehr Freiräume.

In netzwerkartigen Strukturen, Prozessen, Denk- und Kulturmustern wird das Unternehmen flexibler, agiler und umsetzungsstärker.



5 WILLST DU SEHEN, LERNE ZU HANDELN!

Die traditionelle Managementausrichtung setzt auf Routine und Status. Im strategischen Wechsel bedarf es hingegen des gekonnten Umgangs mit Risiken. Dazu stellt *VALUE CHANGE®* einerseits moderne Steuerungsformen, Arbeitsstrukturen (Netzwerkorganisation) sowie offene Prozesse zur Verfügung. Andererseits sind Manager gefordert, sich auf Unbekanntes einzulassen. Anstatt in der Kontrolle des Bekannten zu erstarren, bedarf es solcher Persönlichkeiten, die Erfahrungsräume für das Neue öffnen. Führungskräfte werden in die Lage versetzt, als „Change-Leader" den beständigen Wandel in fokussierte Change-Anliegen zu übertragen.

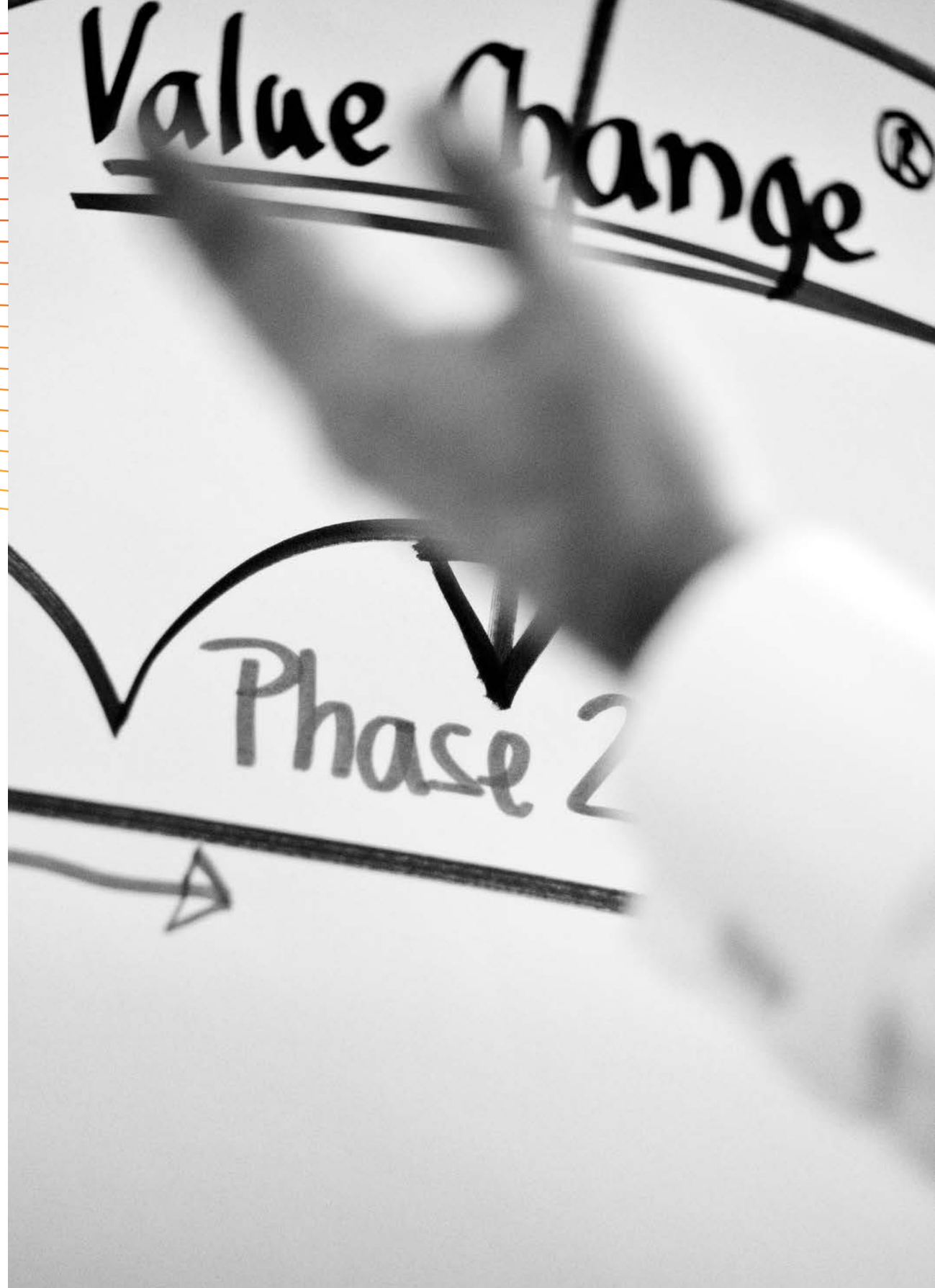
Denn erst wenn das Neue erfahrbar wird, ist die Organisation in der Lage, das Alte loszulassen. Speziell konzipierte Interventionen stellen solche Erfahrungsräume zur Verfügung.



6 WENIGER IST OFT MEHR.

Die bekannten Change-Methoden werden oftmals ihrem eigenen Anspruch nicht gerecht. Statt zu wechseln und zu verwandeln, aktivieren sie massiven Widerstand in der Organisation. *VALUE CHANGE®* stellt Ihnen ein ausgeklügeltes Change-Design zur Verfügung, mit dem Sie diese Widerstandskräfte unterlaufen. Anstatt massenhaft Seminare, Workshops und Großveranstaltungen zu veranstalten, setzen Sie gezielte Interventionen an kulturellen „Tipping Points".

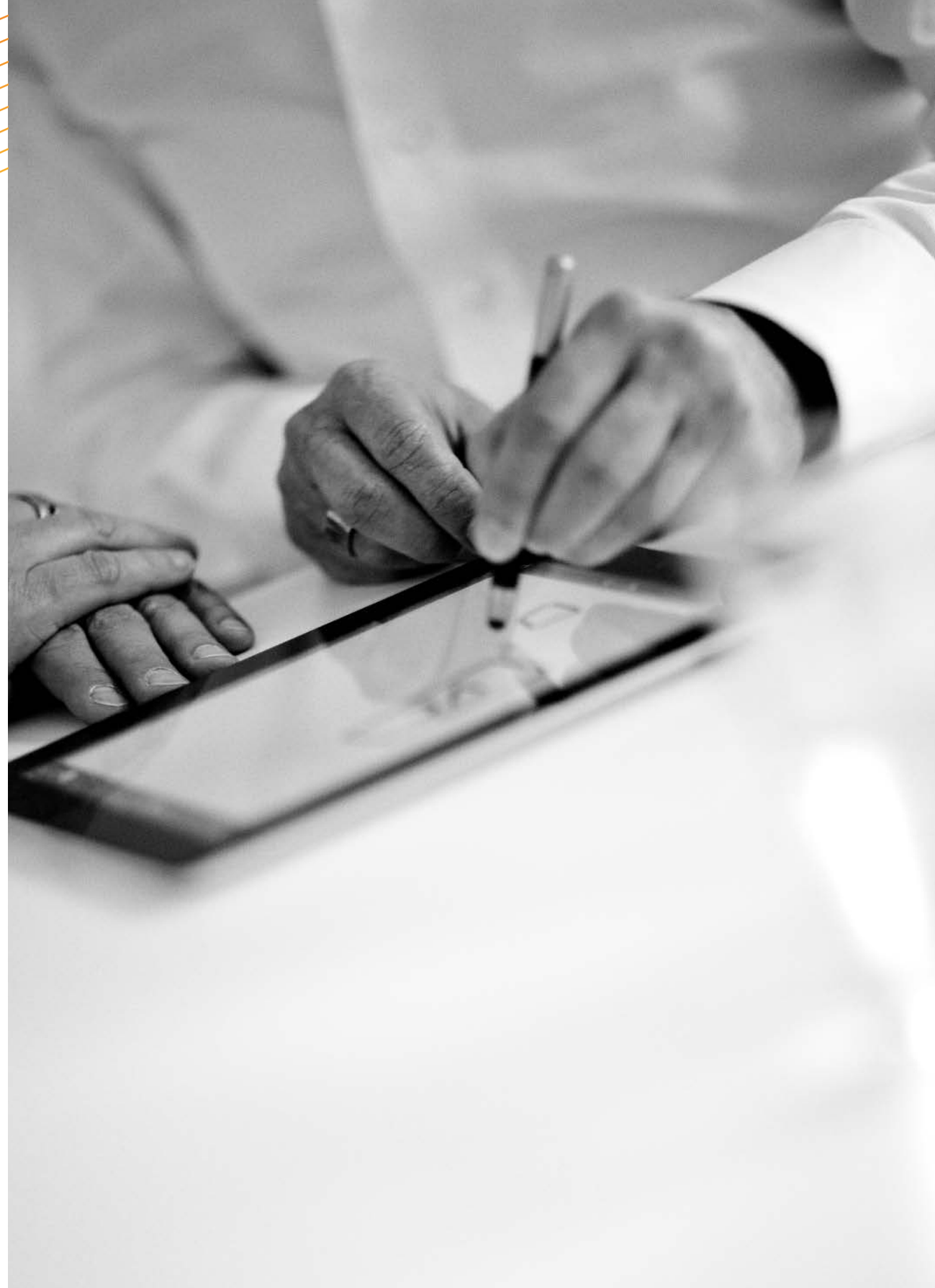
So wird der Wirkungsgrad der Organisation erhöht und in neue Kulturstandards überführt – Transformation, die sich unmittelbar im Geschäft bezahlt macht.



7 WER LEISTUNG FORDERT, MUSS SINN BIETEN!

In Übergangsphasen, wie sie die Transformation darstellt, findet viel Verwirrendes, Unverständliches und Unbekanntes statt. Damit diese unterschiedlichen Erlebnisse sinnhaft werden, benötigt die Transformation zwei Elemente. Zum einen eine durchgängige Story, die es gilt, erzählbar zu machen und in die Aufmerksamkeit der Organisation zu bringen. Denn nur was bemerkt wird, findet in einem Unternehmen auch statt. Zum anderen bedarf es solcher Führungskräfte, die diese Story immer wieder erzählen.

Bilder, Filme und andere Dokumentationsformen unterstützen Sie darin, das Neue ans Licht zu bringen und sinnhaft werden zu lassen.



„WER ETWAS WILL, WAS ER NOCH NIE HATTE, DER MUSS ETWAS TUN, WAS ER NOCH NIE GETAN HAT.“

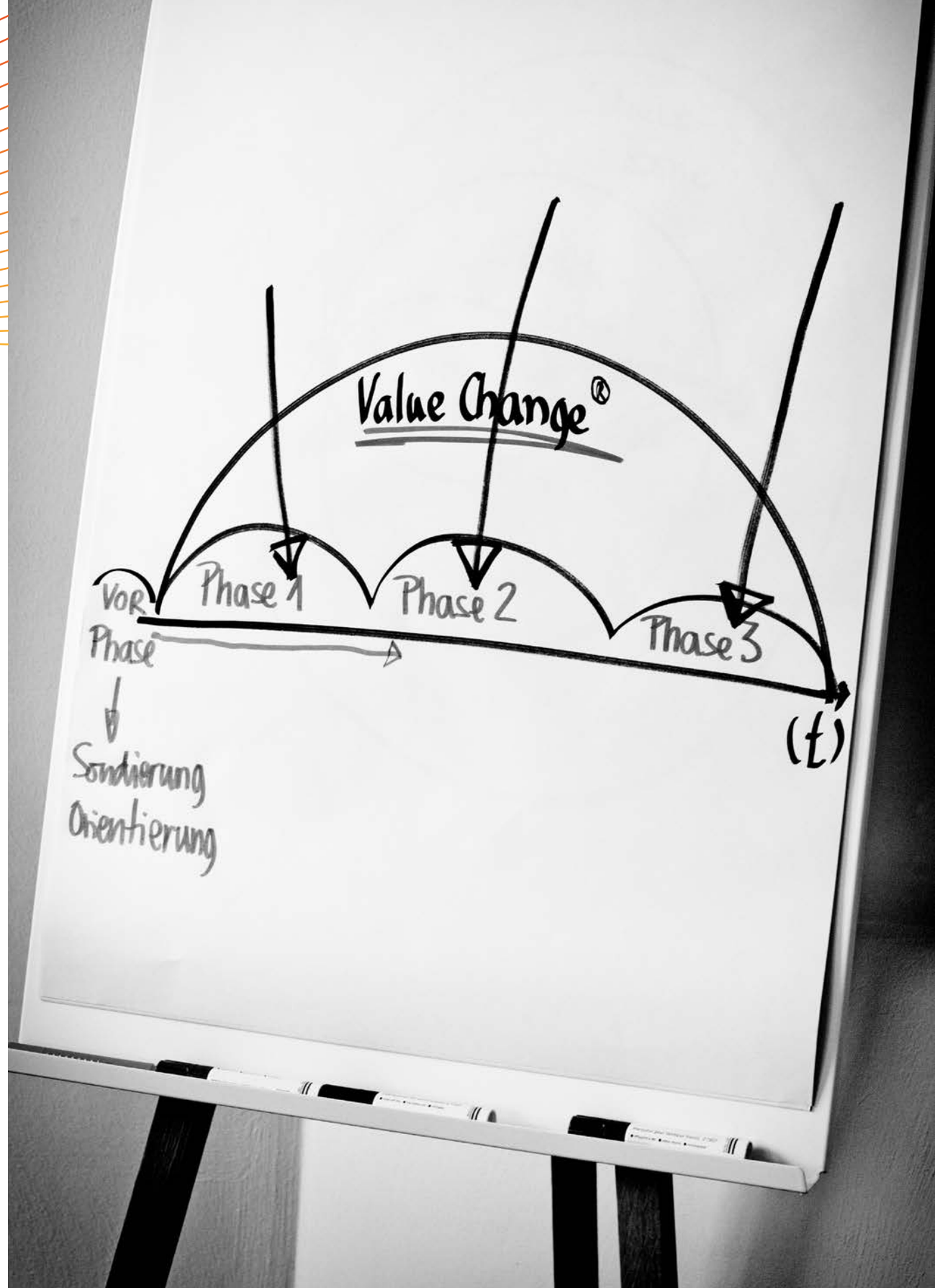
Wer keine neuen Werte schafft, wächst nicht und verschwindet vom Markt.

... Noch einige kleine Gedanken zum Schluss:

- Wozu würden sich die Mühen und die Investitionen einer Transformation lohnen?
- Welchen wesentlichen Unterschied würden Sie gerne in den nächsten Monaten und Jahren beobachten?
- Mit welcher Werthaltung würden Sie den Umsetzungsprozess unterstützen?

Die Antworten auf diese drei zentralen Fragen der Transformation werden Ihnen den Unterschied von Change-Management und VALUE CHANGE® verdeutlichen.

Wir freuen uns auf Sie!



VALUE CHANGE®

Der Hochleistungsprozess
für die Unternehmenstransformation

Wer gehört zum
VALUE CHANGE® Network?

Im *VALUE CHANGE®* Network haben sich solche Kollegen zusammengeschlossen, die langjährige Change-Erfahrung mit systemischen Grundlagen verbinden. Unternehmerische Erfahrung ist ein zusätzliches Asset, genauso wie Krisenstabilität und die Erfahrung mit komplexen Aufgabenstellungen.

Gerne stellen wir Ihnen eine unserer Arbeitsproben vor. Rufen Sie uns an – wir vereinbaren einen Termin mit Ihnen.

Value Change GmbH
Dr. Stefan Raab

Auer Strasse 70i
76227 Karlsruhe
Telefon: +49 170 20 39 522
E-Mail: info@value-change.com