

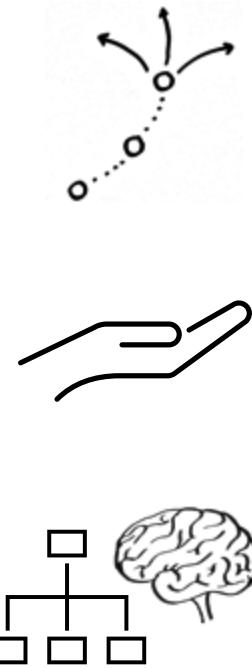


THE ART OF STAYING ALIVE

Warum Change kein Projekt ist,
sondern die Überlebensfrage.

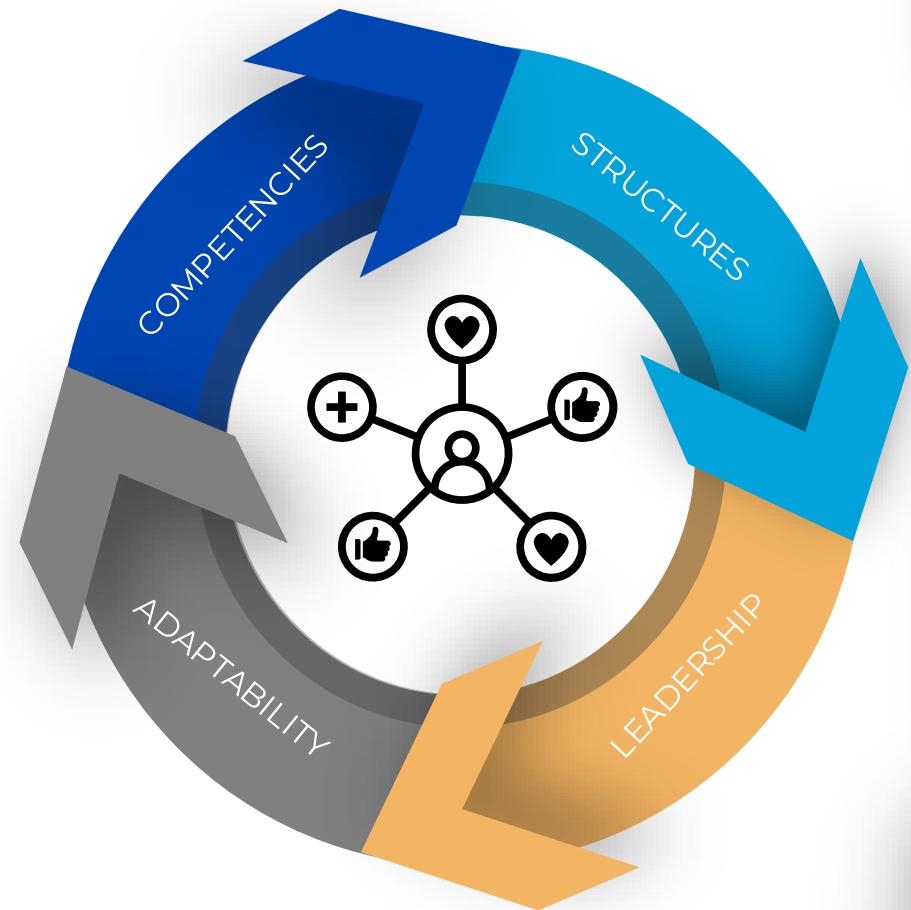


Kontext



- Turbulente Märkte = steigender Wert dynamischer Fähigkeiten (Teece, 2018)
- Organisationale Resilienz + psychologische Sicherheit = doppelte Überlebensarchitektur
- Wandel gelingt nur, wenn Struktur (Systemlogik) und Haltung (Psychologie) synchronisiert sind

Vier Dimensionen der Überlebensfähigkeit



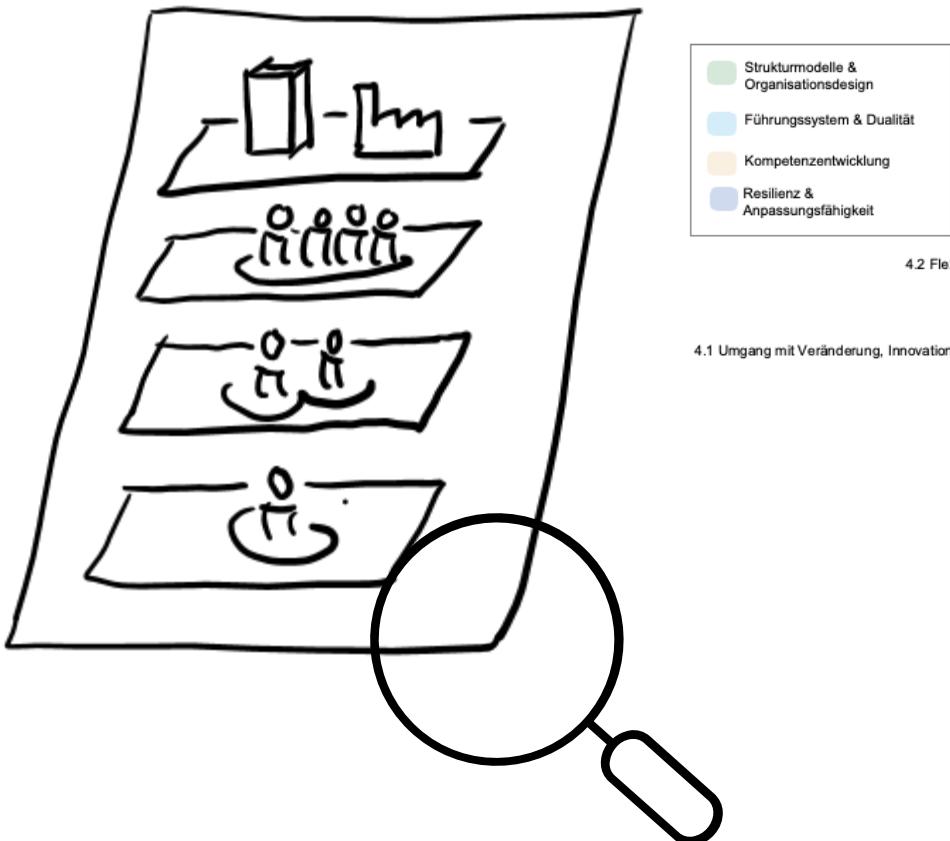
Strukturen gleichzeitig **stabil genug für Effizienz** und **offen genug für Erneuerung** – ein Ausdruck organisationaler Ambidextrie.

Leadership fließend zwischen **Managen (Ordnung sichern)**, **Leaden (Richtung geben)** und **Directen (Fokus schaffen)**

Systematisch experimentieren, daraus lernen und *Continuous Improvement* bilden den **adaptiven Kern organisationaler Resilienz**

Kompetenzentwicklung ist ein Prozess der **permanenten Anschlussfähigkeit zwischen Individuum und System.**

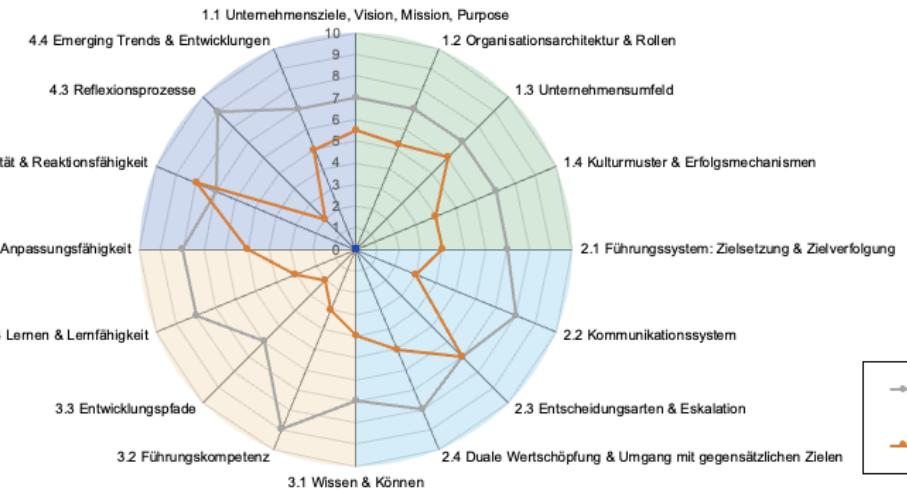
Wie machen wir Überlebensfähigkeit sichtbar?



- Strukturmodelle & Organisationsdesign
- Führungssystem & Dualität
- Kompetenzentwicklung
- Resilienz & Anpassungsfähigkeit

4.1 Umgang mit Veränderung, Innovations & Anpassungsfähigkeit
4.2 Flexibilität & Reaktionsfähigkeit
4.3 Reflexionsprozesse
4.4 Emerging Trends & Entwicklungen

Bewertungsmodell



— Ziel
— Ist-Bewertung

Wie machen wir Überlebensfähigkeit in Form funktionaler Dimensionen sichtbar?

Wie oft ersetzen wir Menschen, wo wir eigentlich Strukturen überprüfen müssten?

Wie oft therapieren wir Symptome – weil die Ursachen unsichtbarer, unbequemer, systemischer sind?

Welche Schmerzpunkte sind vorhanden?

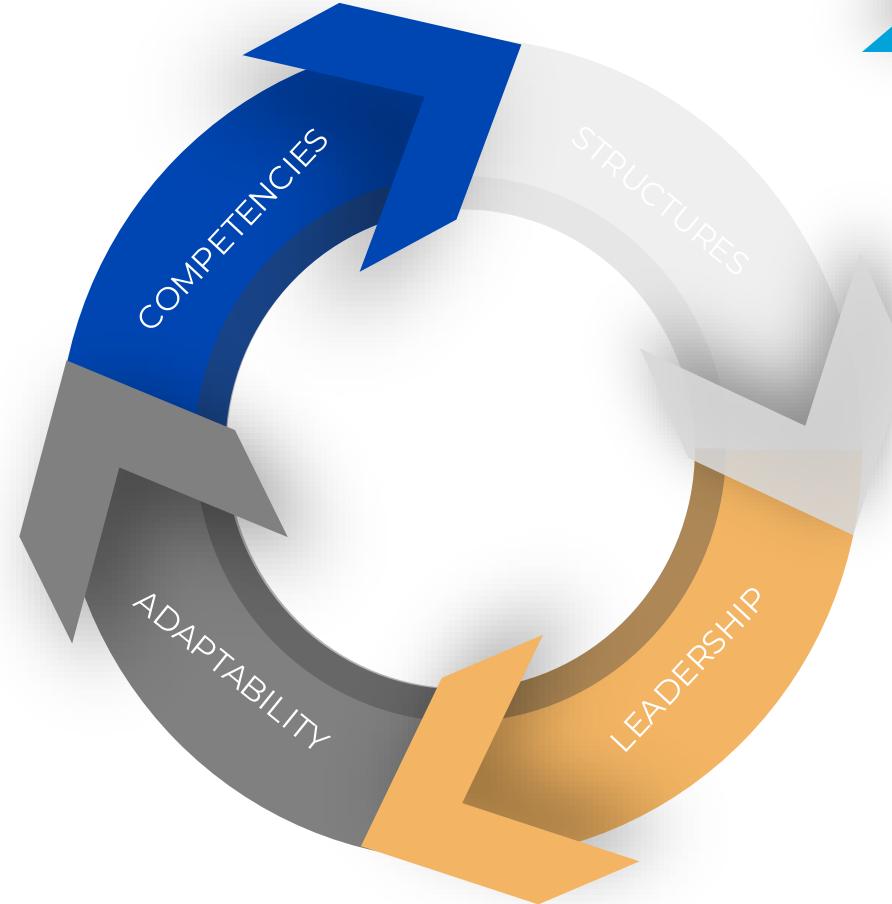
Wie hängen diese zusammen?

Was ist das Problem hinter dem Problem?

Welche Ziele sind kontextbezogen sinnvoll?



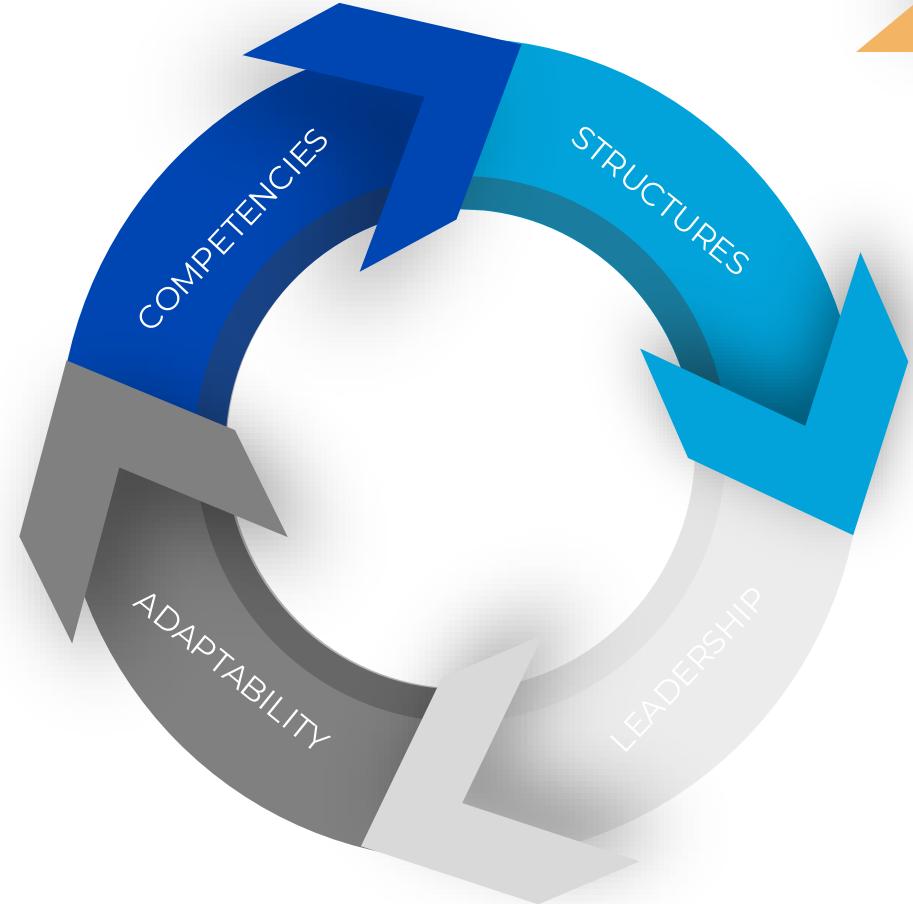
Was passiert, wenn eine Dimension nicht dem Kontext entsprechend betrachtet wird?



Ohne „Structure“:

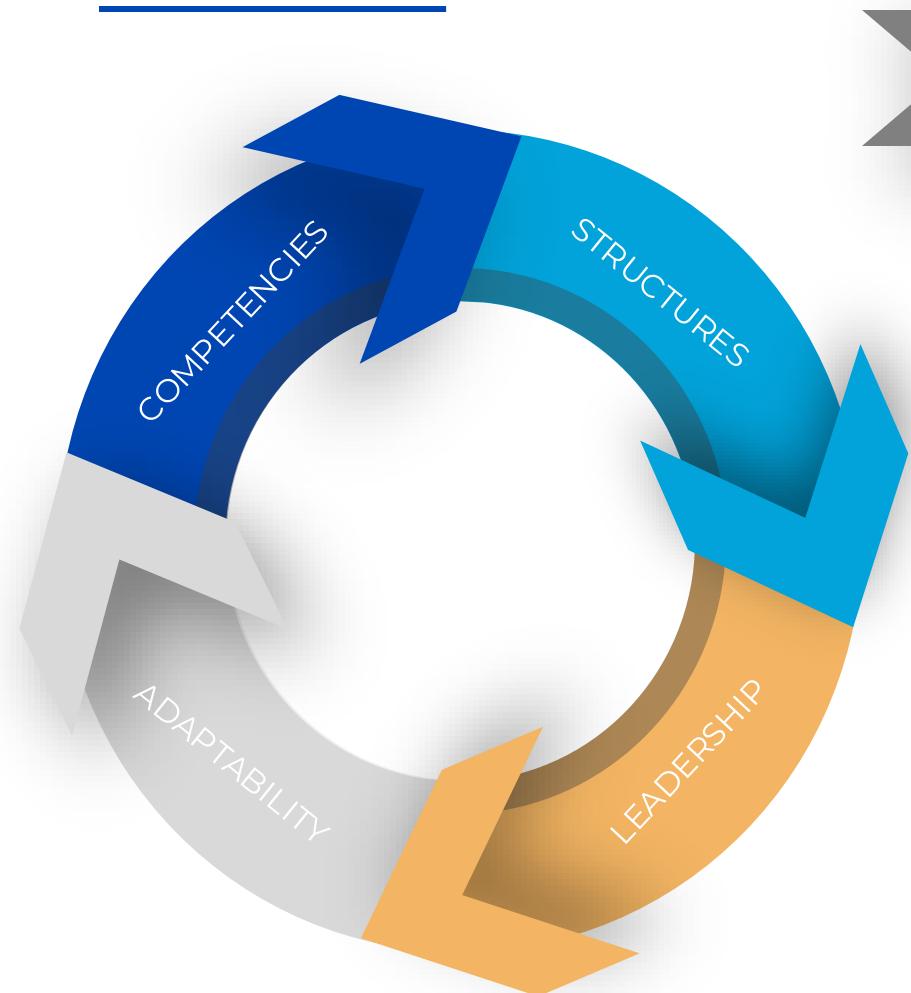
- Führt zu Rollenunklarheit und **Energieverschwendungen**
- **Entscheidungsstaus** entstehen
- Fehlende Wertstromsicht: **lokale Optimierung** statt **systemischer Effektivität**
- **Ressourcenverschwendungen** durch unklare Entscheidungsrechte
- Eingewebe Zielkonflikte – **konträres Handeln**

Was passiert, wenn eine Dimension nicht dem Kontext entsprechend betrachtet wird?



- Fehlender sichtbarer Sponsorship (**größter belegter Einzelgrund für Change-Scheitern**)
- geringe Akzeptanz und dadurch **höherer Widerstand**
- **Ressourcenkonflikte** und politische Spiele um Prioritäten
- **Demotivierte mittlere Führungsebene – „Change Compression Zone“**
- stark **reduzierter Zielerreichung**

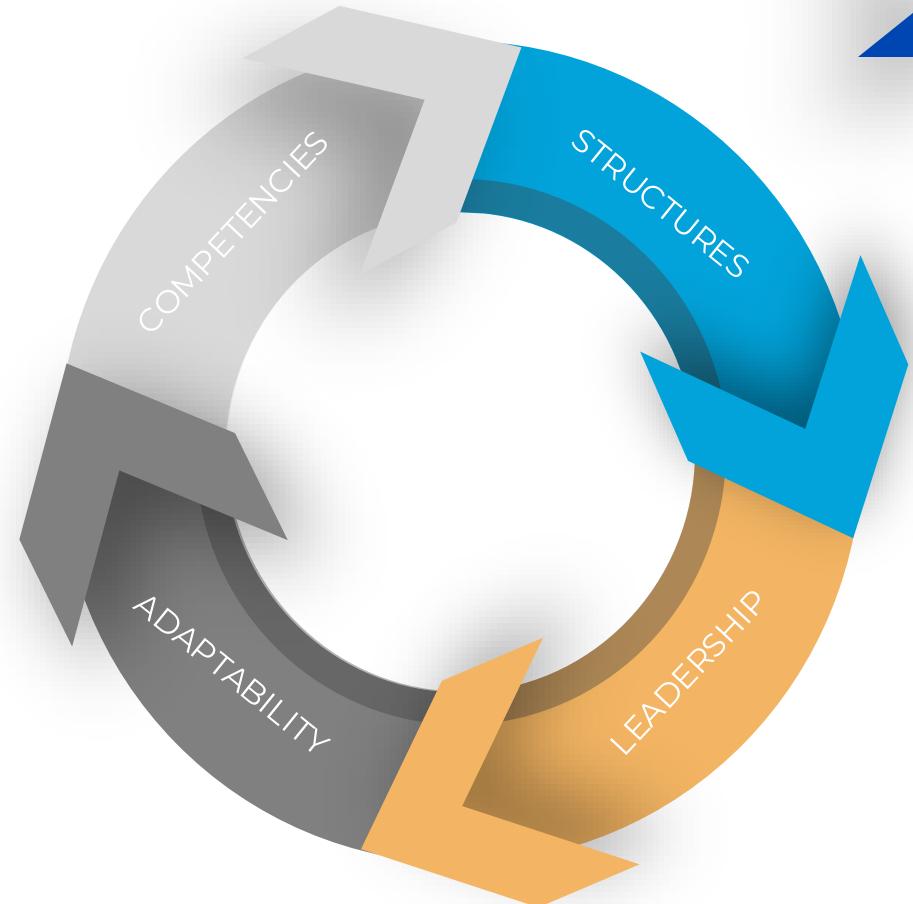
Was passiert, wenn eine Dimension nicht dem Kontext entsprechend betrachtet wird?



Ohne die „Adaptability“

- führt zu **strategischer Trägheit**
- **verspäteten Reaktionen** auf Markt- und Technologieumbrüche
- **sinkender Leistungsfähigkeit** trotz vorhandener Skills
- **Kulturelle Erstarrung:** Lernen wird mit Fehler gleichgesetzt. Angstkultur verdrängt Experimentierfreude.

Was passiert, wenn eine Dimension nicht dem Kontext entsprechend betrachtet wird?



Ohne die „Competencies“

- führt zu **Überforderung** an den Linien
- Steigende **Qualitäts- und Sicherheitsrisiken**
- **Verzögerte** Technologie- und Systemadoption
- **unbesetzte** Schlüsselrollen
- **Sinkende Produktivität** in Kernprozessen
- **Dequalifizierungseffekte** durch Automatisierung ohne Upskilling

Organisationale Ebene

Die lernfähige Organisation

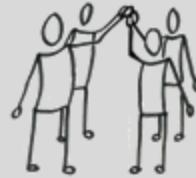
VERÄNDERUNGSFÄHIGKEIT



Dynamische
Fähigkeiten
und
organisa-
tionale
Resilienz



Readiness
for Change



Team-
Reflexivität



Gezielte
transparente
interne
Kommunikation



Ambidextrie-
wahrnehmung
und
-moderation

Individuelle Ebene

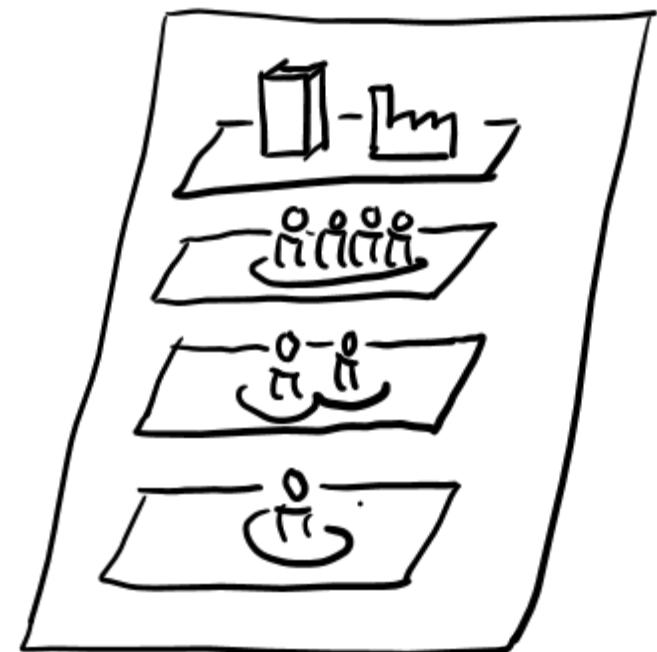
Psychologie des Wandels



Synergie: Führung als Katalysator & Change-Leadership

**Change Leadership =
Synchronisation von Struktur und Psyche**

- Führung übersetzt Strategie in psychologische Sicherheit.
- Rolle: Brücke zwischen Organisation (System) und Individuum (Mensch).
- Kompetenzen: Empathie, Reflexionsfähigkeit /-förderung, Entscheidungsfähigkeit unter Unsicherheit.



**Führung: Der Knotenpunkt von Soziologie
und Psychologie**

Nur im Zusammenspiel dieser Dimensionen entsteht organisationale Resilienz.



Strukturen gleichzeitig **stabil genug für Effizienz** und **offen genug für Erneuerung** – ein Ausdruck organisationaler Ambidextrie.

Leadership bewegt fließend zwischen **Managen (Ordnung sichern)**, **Leaden (Richtung geben)** und **Directen (Fokus schaffen)**

Systematisch experimentieren, daraus lernen und *Continuous Improvement* bilden den **adaptiven Kern organisationaler Resilienz**

Kompetenzentwicklung ist ein Prozess der **permanenten Anschlussfähigkeit zwischen Individuum und System.**

Performance Improvement Delivered!

Lösungen, die Organisationen weiterbringen.

Organisationsanamnese & Diagnostik

Wirksame Analyse von Mustern, Strukturen und Kultur – damit Sie die wahren Hebel für Veränderung erkennen.

Unternehmer- & Führungskräfte-Sparring

Klarheit, Reflexion und Impulse für die entscheidenden Fragen an der Spitze – praxisnah, kritisch und auf Augenhöhe.

Strategie & Umsetzung gestalten

Strategien, die nicht im Papier enden, sondern im Alltag wirksam werden – konsequent, fokussiert und umsetzbar.



EXPERTENTEAM LEADERSHIP & CHANGE

Wie veränderungsfähig ist Ihr
Unternehmen?



Buchen Sie sich jetzt einen kostenlosen
30-minütigen Quick-Check-Termin mit unseren
erfahrenen BeraterInnen aus dem Expertenteam!



Hannah Walter-
Bonaszewski



Alexandra
Schrader



Klaus
Zimmermann



CONOR TROY
CONSULTING