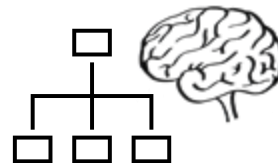
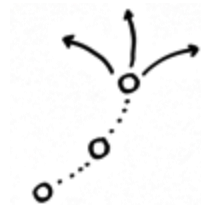


# THE ART OF STAYING ALIVE

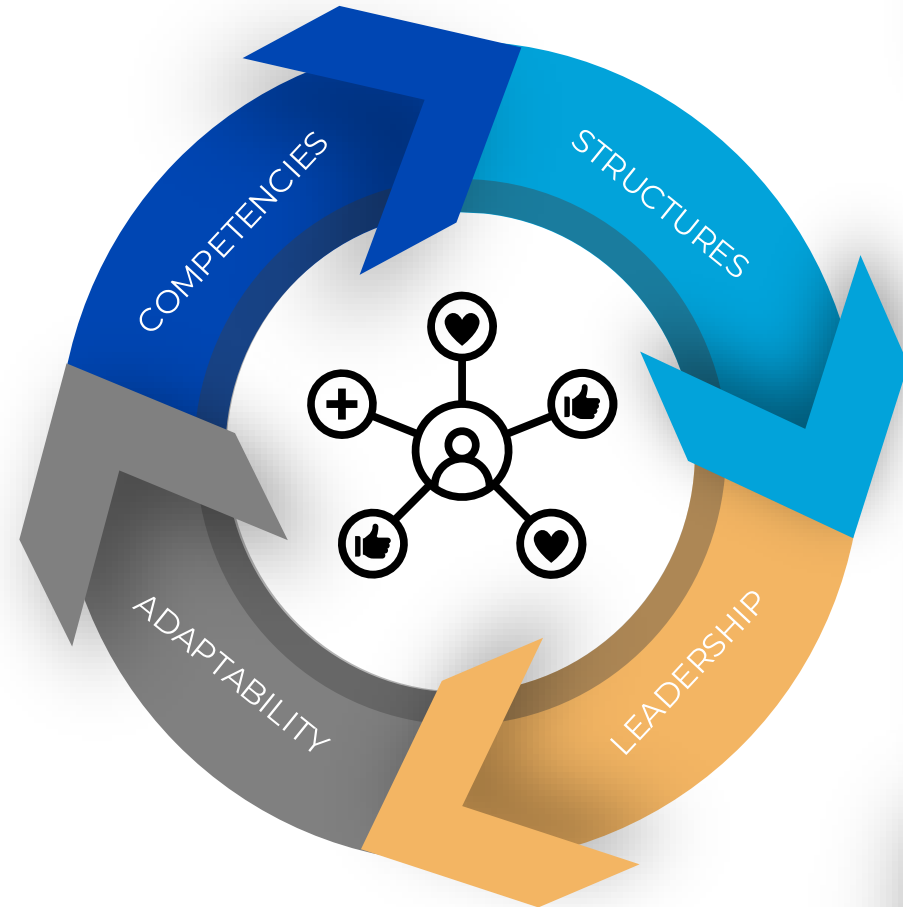
Warum Change kein Projekt ist,  
sondern die Überlebensfrage.

# 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



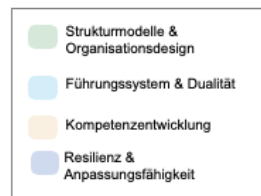
Strukturen gleichzeitig **stabil genug für Effizienz** und **offen genug für Erneuerung** – ein Ausdruck organisationaler Ambidextrie.

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

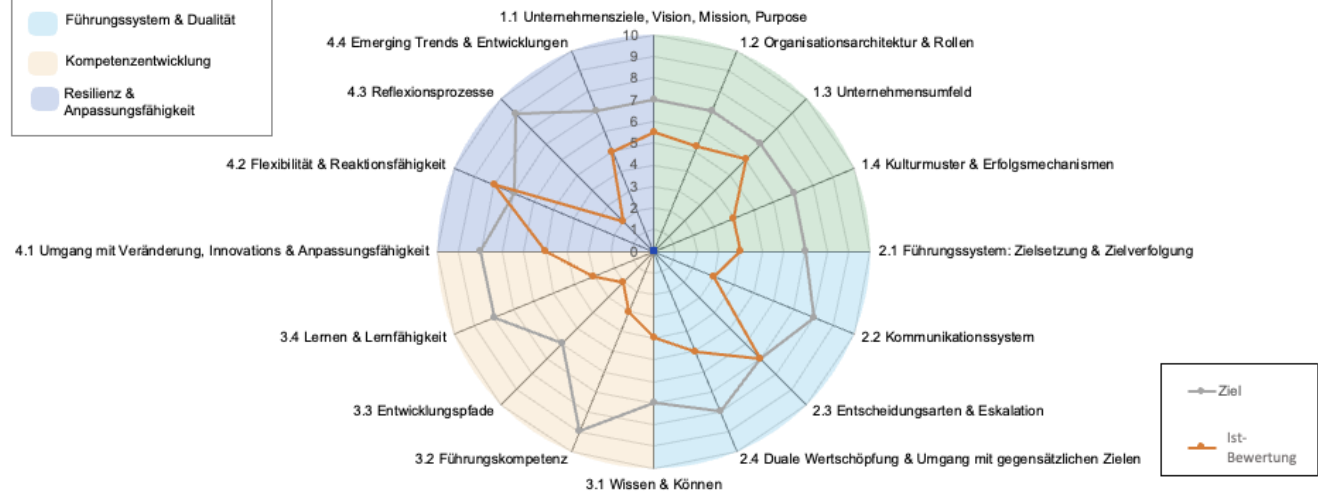
Systematisch experimentieren, daraus lernen und *Continuous Improvement* bilden den **adaptiven Kern organisationaler Resilienz**

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

# Wie machen wir Überlebensfähigkeit sichtbar?



## Bewertungsmodell



# 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?

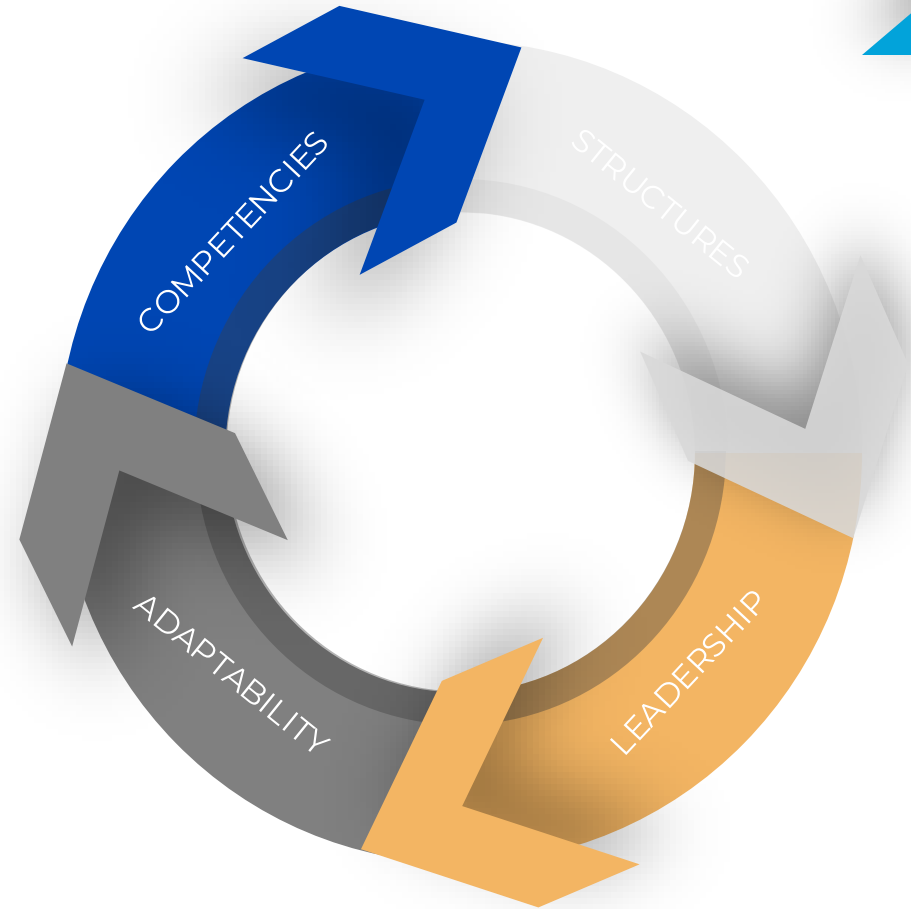


# Was passiert, wenn eine Dimension nicht dem Kontext entsprechend betrachtet wird?



## Ohne „Structure“:

- Führt zu Rollenunklarheit und **Energieverschwendung**
- **Entscheidungsstaus** entstehen
- Fehlende Wertstromsicht: **lokale Optimierung** statt **systemischer Effektivität**
- **Ressourcenverschwendung** durch unklare Entscheidungsrechte
- Eingewebte Zielkonflikte – **konträres Handeln**

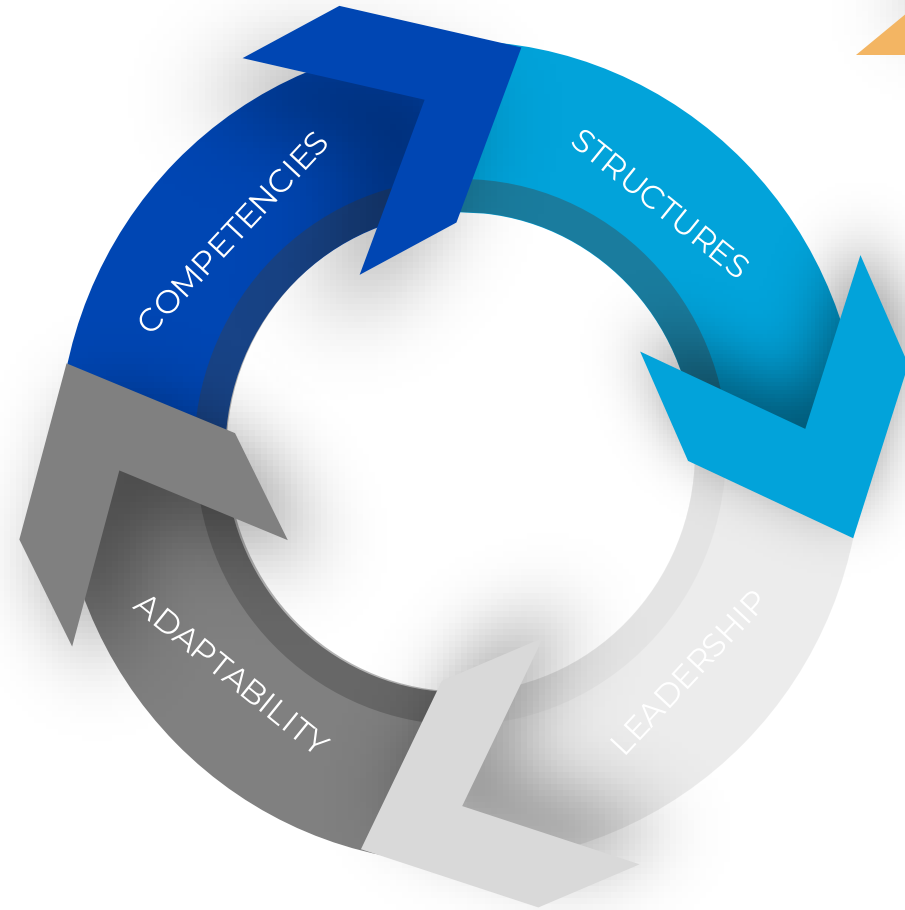


# Was passiert, wenn eine Dimension nicht dem Kontext entsprechend betrachtet wird?



## Ohne „Leadership“

- 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**

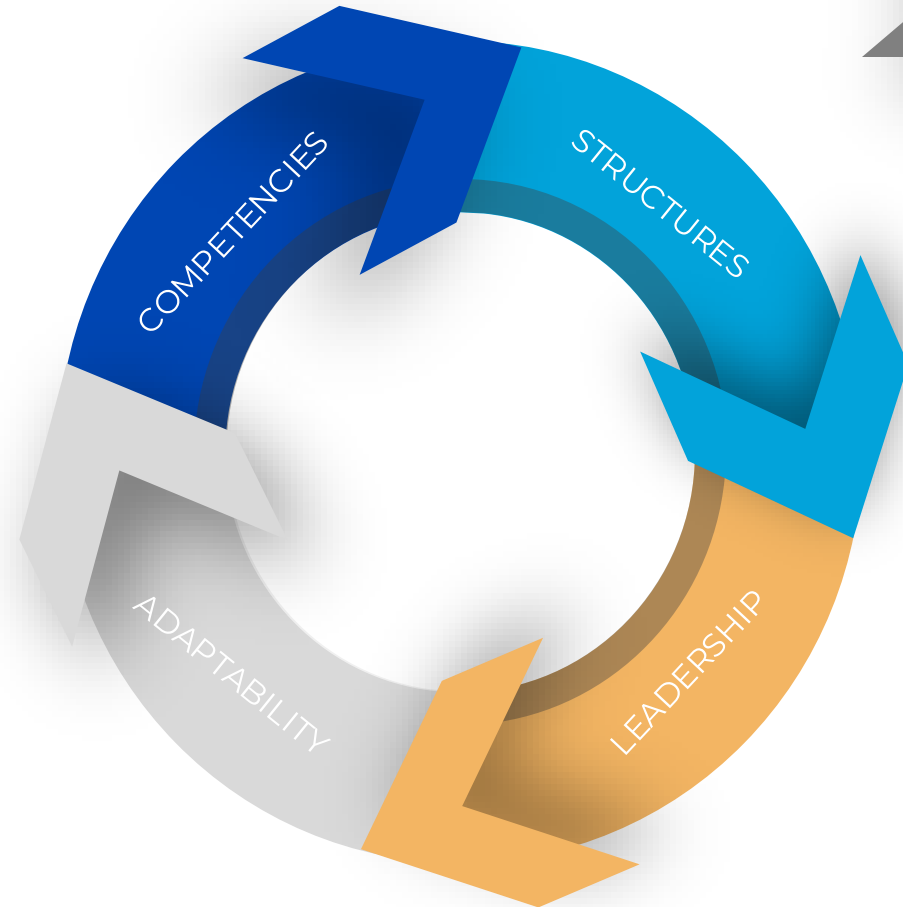


# Was passiert, wenn eine Dimension nicht dem Kontext entsprechend betrachtet wird?



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.



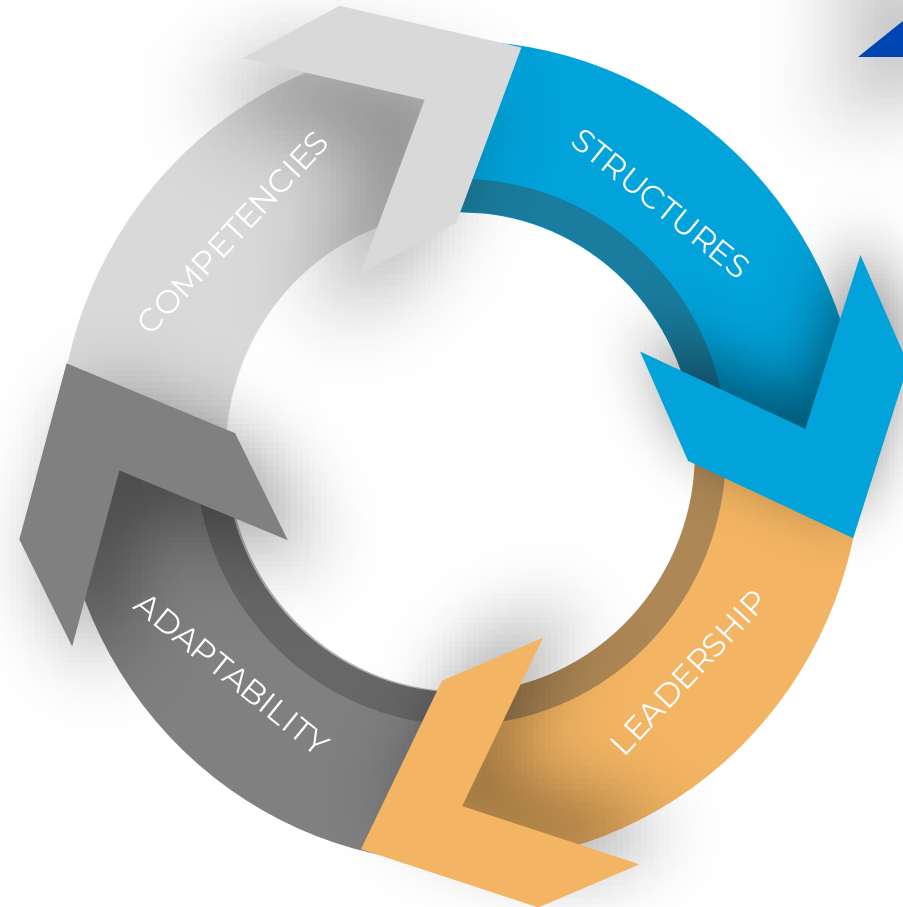


# Was passiert, wenn eine Dimension nicht dem Kontext entsprechend betrachtet wird?



## 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**



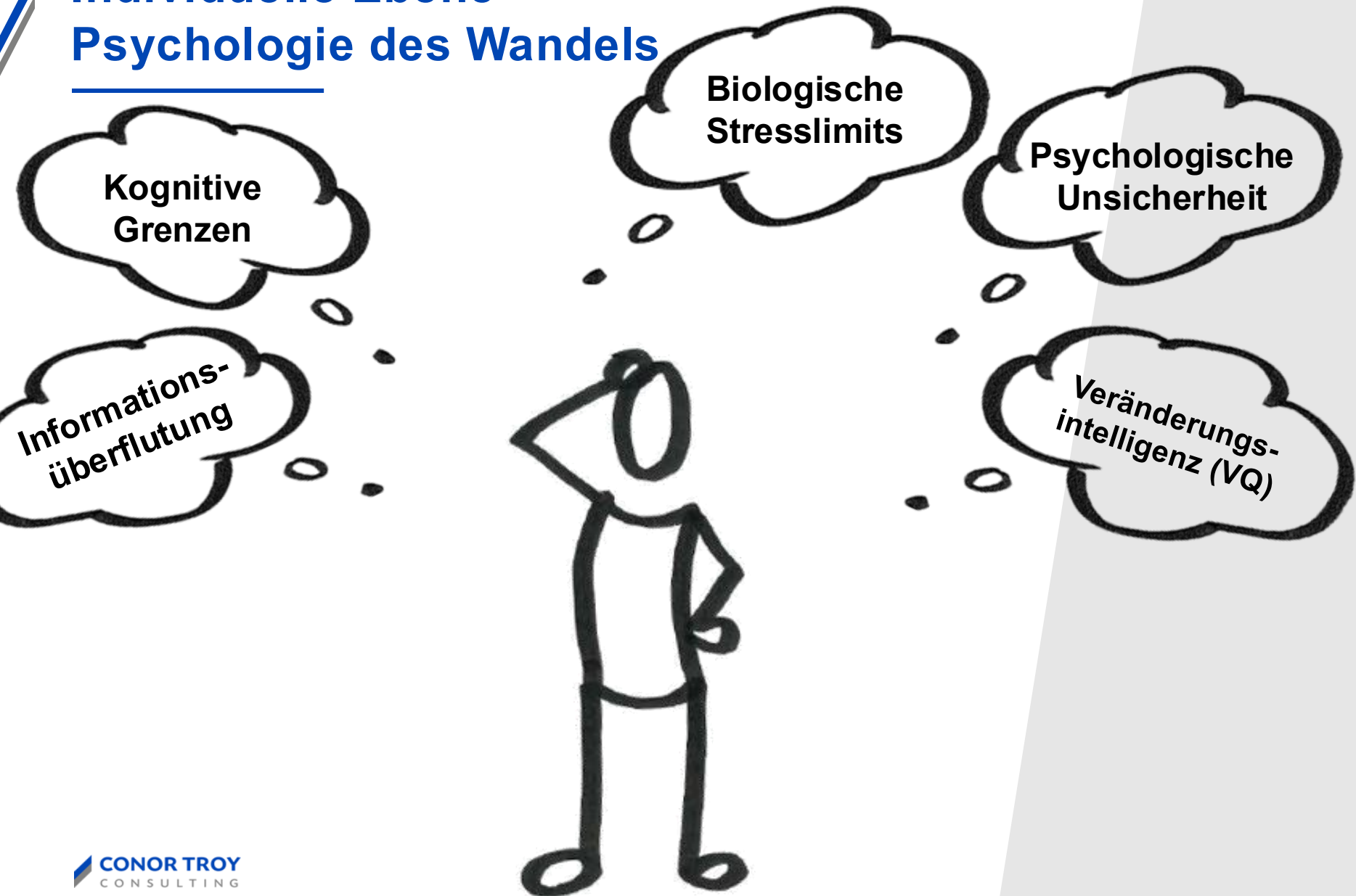
**Gezielte  
transparente  
interne  
Kommunikation**



**Ambidextrie-  
wahrnehmung  
und  
-moderation**

# Individuelle Ebene

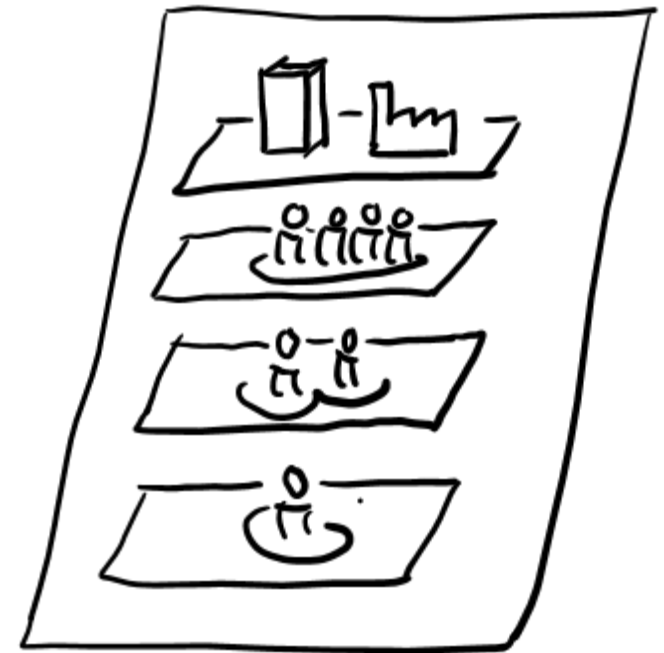
## Psychologie des Wandels



# Synergie: Führung als Katalysator & Change-Leadership

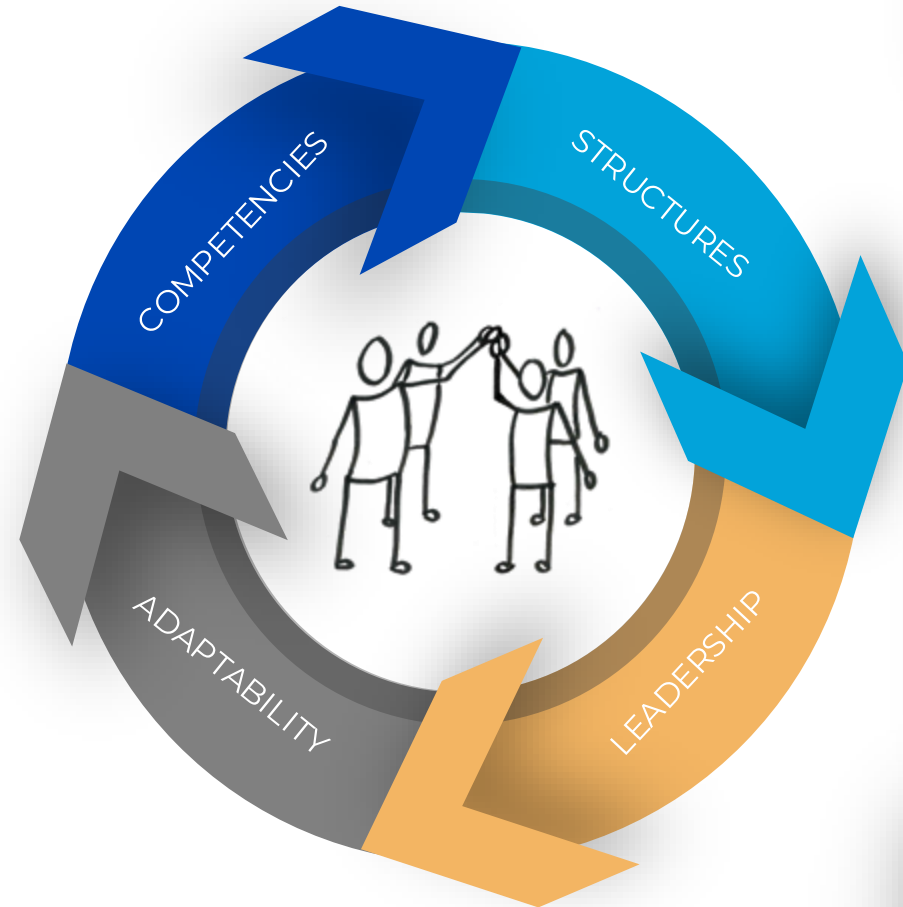
## Change Leadership = Synchronisation von Struktur und Psyche

- 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 organisatorische 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.





# 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