

Führungsklausur *Vision und Strategie*

Strategische Ausrichtung der Firma - gemeinsam bestimmen, von der Vision bis zur Umsetzung

**Wer Visionen hat sollte lieber
gleich zum Arzt gehen!**

Helmut Schmidt, Alt-Bundeskanzler

Hintergrund

Inwiefern besitzen Unternehmen ‚Strategische Kompetenz‘ um Chancen und Risiken im wirtschaftlichen Umfeld rechtzeitig zu erkennen? Inwiefern verfügen sie über die Fähigkeit, frühzeitig zu agieren? Dies sind die Leitfragen vieler Studien – aber auch und vor allem von Reflexionsprozessen in Unternehmen in Veränderungsprozessen. Erfolgreiche Unternehmen stellen die Frage nicht nur **rechtzeitig**, sondern auch **kontinuierlich**. Häufig setzen Reflektionsprozesse aber auch zu spät ein. Unternehmen **agieren nicht mehr**, sondern **reagieren nur noch**. Grundig und AEG sind nur zwei von vielen Beispielen, in denen traditionsreiche Unternehmen und über Jahrzehnte erfolgreiche Marktführer die unangenehmen Folgen zu späten Umdenkens zu spüren bekamen.

Häufig genannte Ursachen sind:

- Unternehmen verfügen nicht über die Kraft, die Vision zu entwickeln, die Mitarbeitern als emotionaler Orientierungspunkt in der Zukunft Motivation gibt.
- Unternehmen haben zwar eine Vision, aber aufgrund ihrer Formulierung taugt sie nicht, Mitarbeiter emotional anzusprechen und mitzunehmen.
- Unternehmensstrategien zur Erreichung der Vision sind nur unzureichend schriftlich fixiert.
- Bestehende Strategien für das Gesamtunternehmen werden nur selten und unvollständig auf alle Ebenen des Unternehmens angewendet.
- Vision und Strategie berücksichtigen nur ungenügend unternehmensinterne und – externe Faktoren – sind nicht ganzheitlich formuliert.
- Die Umsetzung von Vision und Strategie wird nur halbherzig vorgenommen.

Unternehmen, die ihr Erfolgspotential ausschöpfen und langfristige Chancen erhöhen, bedienen sich professionell des **Instrumentariums der Strategischen Führung**. Unverzichtbar sind die ‚Shared Vision‘, die gemeinsame Strategie-Analyse, die klare Grundausrichtung und Positionierung im Markt, konkrete, für jeden verständliche Ziele und selbstverständlich: Die Kontrolle von Strategieerreichung.

Teilnehmer

Geschäftsführung und Mitglieder des erweiterten Führungskreises, die ihr Unternehmen als Führungsteam mit klarer strategischer Ausrichtung in die Zukunft führen und Mitarbeiter für Veränderungsprozesse gewinnen wollen.

Arbeitsziele

Die Teilnehmer

- stärken ihr Selbstverständnis als Strategieteam, das in gemeinsamer Verantwortung die Neuausrichtung einleitet
- entwickeln ein gemeinsames Verständnis von strategischen Werkzeugen, gemeinsame Sprache und gemeinsames Denken in Sinne der ‚One Company‘
- erarbeiten die gemeinsame Vision, die Mitarbeiter für Veränderungsprozesse aktiviert, Orientierung für die neue Richtung gibt und Energie für den Aufbruch freisetzt
- erarbeiten von allen getragene strategische Ziele, die auf der Basis eines gemeinsamen Verständnisses der Ausgangslage und einer klaren Positionierung formuliert sind
- beschließen ein Konzept zur effektiven Kommunikation der Neuausrichtung.

Arbeitsinhalte

- Der Unternehmensvision: Nutzen für das Unternehmen und Risiken.
- Erarbeiten der Vision für das eigene Unternehmen und Rückkopplung zu den Führungskräften und Mitarbeitern.
- Anwendung der vier Kernbausteine des strategischen Führungsprozesses auf das eigene Unternehmen: Analyse der strategischen Lage, Positionierung für die Zukunft, Formulierung strategischer Ziele (z. B. nach Balanced Score Card) und Vereinbarungen für die Strategiekontrolle.

Arbeitsmethoden

- Kurze Grundlageninputs und Gruppendiskussionen zu den Methoden
- Erarbeitung der Instrumente für das Unternehmen
- Vereinbarung von Umsetzungsschritten und deren Überprüfung

Dauer

Modular, 2 * 1 Tag, mit Anreise und gemeinsamen Abendessen jeweils am Vorabend.

Für weitere Informationen: Telefon **02235-86721**, info@changehouse.de und www.changehouse.de.

