



Vorträge, die Menschen & Unternehmen bewegen

HANNO GOFFIN  nur das Beste
empirisch belegt
Speaker – Strategy Expert

Kontakt:

Hanno Goffin
Goffin@hannogoffin.com

Hoffmann-Straße 36
40885 Ratingen
Mobil: +49 1726360452
Büro: 02102 4827-477

www.hannogoffin.com

Verschenken Sie Ihre Patente und verkaufen für Ihren Wettbewerb?

Alte Regeln – in neuem Gewand für die nächste Business-Generaton

Was zeichnet hoch effektive Unternehmen in der Umsetzung neuer Marketing & Prozesswege aus? McKinsey veröffentlichte gerade 7 must Do's für digitale Unternehmen. Die "Überschriften" der must Do's mögen vertraut klingen, die Dynamik der Entwicklung der Inhalte darunter zeigt jedoch, wie entscheidend es ist mit der Geschwindigkeit dieser Veränderung Schritt zu halten. Hüteten bisher noch alle Unternehmen Ihre Patente und Kundenstämme wie Ihren Aupfel, so gilt auch diese Regeln heute nicht mehr uneingeschränkt. Gelten die 7 must Do's nur für Unternehmen in denen nach McKinsey das digitale Geschäft eine Kernrolle spielt? Wie lassen sich diese in Erweiterung auf die gesamte Wirtschaft als Chance anwenden?

Erfüllen Sie die 7 folgenden Erfolgstreiber für die Unternehmensstrategie?

Die für das digitale Unternehmen ausgelobten 7 Regeln lassen sich in die gesamte Unternehmenswelt als Erfolgstreiber in der Strategie des Unternehmens weiter entwickeln.

Die Gleichschaltung der digital dynamischen Online-Welt und der physischen Geschäftswelt als Omni-Channel ist schon seit längerem zur Pflicht geworden. Die Übersetzung und Ausweitung der Regeln bringt zusätzliche Herausforderungen auch in der Entwicklung der Kultur und Führung in traditionellen Unternehmen, die die Dynamik-Erfahrung der neuen Geschäfts-Welten als Chance begreifen müssen. Zahlreiche empirische Ergebnisse zeigen, dass Tempo und Geschwindigkeit der Unternehmensentwicklung, der Prozesse, Entscheidungs- und Lernsysteme eine starke Korrelation zu Erfolg und Rentabilität der Unternehmen hat. Das Schaffen des Gefühls der Dringlichkeit zur Wahrnehmung dieser Chancen zu neuen Zielen als auch zum aktiven Risikomanagement in sich verändernden Märkten ist immer mehr eine vordringliche Führungsaufgabe.

1. Welche außergewöhnlich hohen Ziele und neue Regeln setzen Sie?

Im digitalen Unternehmen und Prozessen müssen digitale Technik und Prozesse echte Werte schaffen. In erfolgreichen Unternehmen setzen die Unternehmensziele Mitarbeiter und Organisation in faszinierte, begeisterte Aktivität und innere Unruhe. Sie verändern die Art des Denkens und Betrachtens. Unternehmen sind erfolgreich, die neue Regeln im Markt aufstellen oder auf ungewöhnliche Art aus anderen Märkten oder Anwendungen in Ihre Unternehmenswelt transferieren. Der Elektro-Autofabrikant Tesla überraschte gerade die ganze Welt mit dem revolutionär erscheinenden Angebot, alle dürfen sich seiner Patente frei bedienen. Neues Denken für neue Chancen. Teslas Technik könnte sich auf diesem Weg von selbst zum neuen Standard im Markt der Elektromobile entwickeln, ohne dass Tesla technologisches und politisches Lobbying betreiben muss oder sich mit hohen Aufwendungen gegen andere Techniken behaupten muss.

2. Wie Kaufen Sie neue Fähigkeiten?

In der alten Personalwelt schaute man meist auf ähnliche Tätigkeiten und die Erfolge der Kandidaten aus Ihrer Vergangenheit. Zahlreiche Erfahrungen und Untersuchungen zeigen jedoch, dass Recruiting nach Lebenslauf kein zuverlässiger Indikator für den Erfolg in neuer Firma und Position ist.

Der Kauf von Erfahrung mag das gefühlte Risiko mancher Entscheidungsträger senken – Erfolg in der heutigen Geschäftswelt kommt jedoch nicht von defensiver Risikovermeidung. Die besten zurzeit verfügbaren Leute mit spezifischen Fähigkeiten arbeiten vielleicht heute nicht in Ihrem Markt oder bei Ihrem Wettbewerb. Erfahrung und neues Denken in neuen Modellen bedarf einer mutigen, beiderseitigen Ergänzung und Kombination von Marktkenntnis und neuen Einsichten anderer Märkte. Im Fall des Kaufs von Fähigkeiten durch Akquisition oder Firmenzusammenschlüsse lässt sich analoges anwenden. Dies gilt verstärkt im Rahmen einer noch jungen Unternehmensentwicklung oder der Transformation in neue Märkte oder Anwendungen. Die Erweiterung des Spektrums gibt neue Chancen zur kulturellen Weiterentwicklung. Dieses Vorgehen trägt in der Unternehmensführung zur aktiven Risikovermeidung bei, einer Kernaufgabe im Management.

3. Dynamisieren Sie eine Kultur der Zukunft und fördern Sie neue Fähigkeiten?

Hier handelt es sich um eine herausfordernde Kernaufgabe der Unternehmensführung. Erfahrung der Vergangenheit legt nahe, dass der bestehende kulturelle Fit der Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiter passen soll und im Recruiting darauf besonderer Wert gelegt wird.

So nahm man in der Vergangenheit häufig Kultur, Denk- und Arbeitsweisen sowie Geschwindigkeit der Unternehmensentwicklung und Prozesse als kulturelles Gut eines Unternehmens hin. Die heutige Wirtschaft zeigt, dass Unternehmen aufgrund des Erhalts dieses „Kulturguts“ wohl ziemlich ausnahmslos nicht mehr in der Spitze der Märkte und des unternehmerischen Erfolgs stehen.

Kulturelle Dynamik und Entwicklung ist eine vordringliche Führungsaufgabe. Talentierte, motivierte, dynamische Leute dürfen sich nicht in Strukturen aufreiben, die als „Kulturgut“ des Unternehmens weiter bestehen. Diese kann heute nicht Top-Down implementiert werden, sondern wird im Dialog der Managementebenen Top-Down/Bottom-Up entwickelt. Neue Tools und Erfahrung der Entwicklung des Management und Führung in Unternehmen stehen dazu zur Verfügung, über die an anderer Stelle berichtet werden wird und einen klaren Paradigmenwechsel im Verständnis von Führungsarbeit bedeuten.

Die traditionellen Führungstools können die notwendige Dynamisierung der Kulturentwicklung nicht leisten. Es gilt mit den Führungskräften aller Ebenen diese Kulturentwicklung voranzutreiben. Gleichzeitig wird man in dem Prozess erkennen, welche Mitarbeiter auch die Zukunft des Unternehmens mit entwickeln, gestalten und tragen werden. Eine doppelte Chance sowohl für Unternehmen und Mitarbeiter.

Lesen Sie mehr zu Implementierung und den weiteren 4 Regeln im neuen Gewand unter :

www.hannogoffin.com/Blog/