

Neu hier?

Organisationskluges On-Boarding für Entscheider:innen

Die neue Rolle vordenken,
erfolgreich Akzente setzen,
nachhaltig gestalten

Um Organisationen zu verstehen, muss man sie von **drei Seiten** aus betrachten:

Schauseite

Sie umfasst die Eigendarstellung von Organisationen und ihren Akteuren – nach innen und nach außen.

Dazu gehören z. B. die Unternehmenswebsite oder die Präsentationen und Auftritte von Führungskräften.

Formale Seite

Sie beinhaltet die Regeln, Abläufe und Vorgaben, die formal entschieden werden (können).

Dazu gehören z. B. Kommunikationswege, Prozessbeschreibungen, Strategiepapiere, etc.

Informale Seite

Sie beschreibt die Organisationskultur, also die von den formalen Regeln abweichende gelebte Praxis.

Diese entsteht immer als Reaktion auf die Formalstruktur.

Dazu gehören z. B. kurze Dienstwege, heimliche Herscher:innen, eingelaufene Prozesstrampelpfade.

Wer »neu« ist, muss die richtigen Fragen stellen, um **schnell in Führung** zu kommen.

Schauseite

Wie kann man den eigenen Auftritt klug gestalten?

Wessen Selbstdarstellungen muss man berücksichtigen?

Welche Erfolge lassen einen schnell glänzen?

Auf welche Bühnen kommt es an?

Wo und wofür braucht es gute, neue Erzählungen?

Formale Seite

Welche Strukturen sollte man anpassen?

Auf welches Personal kann und sollte man setzen?

Welche strategischen Ziele gilt es zu priorisieren?

Welche (neuen) Zuständigkeiten stützen mein Anliegen?

Welche Hebel kann man zur Gestaltung bewegen?

Informale Seite

Was muss man über die Organisationskultur verstanden haben?

Welche produktiven Abkürzungen und Trampelpfade will man bewahren?

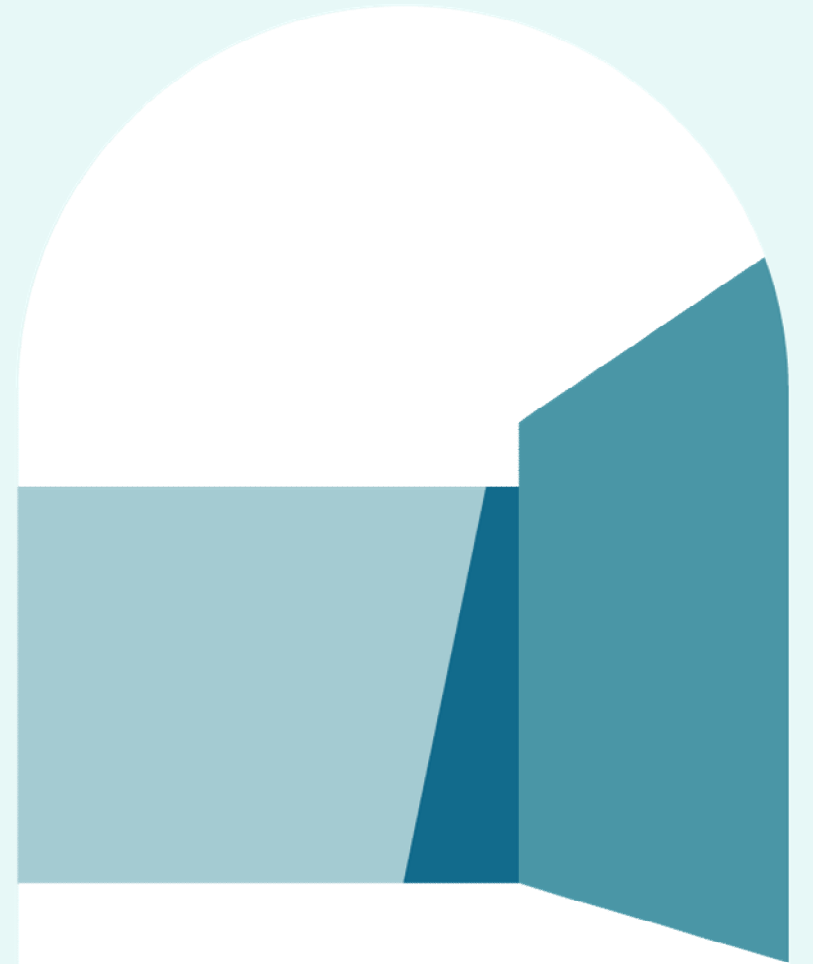
Wie mischt man erfolgreich in der Mikropolitik mit?

Auf welche heimlichen Herrscher:innen muss man acht geben?

Organisationskluges On-Boarding bedeutet, ganzheitlich auf alle Seiten der Organisation zu schauen.

So finden Sie heraus, wo Widerstände lauern, welche Lösungen sich anbieten und welche Folgeprobleme man bedenken muss.

Das gehen wir gerne mit Ihnen an.



Wer wir sind – und was uns ausmacht



Wir sind eine wissenschaftlich – fundiert arbeitende Organisations- und Strategieberatung – mit mehr als 50 Berater:innen in neun Ländern weltweit.

Wir verbinden Erfahrungen aus Lehre und Forschung der Organisationssoziologie mit jahrzehntelanger Beratungspraxis in unterschiedlichsten Branchen.

Gemeinsam mit Ihnen finden wir heraus, welche Chancen und Herausforderungen Ihre neue Rolle mit sich bringt und wie Sie Ihre Anliegen zum Gelingen bringen – remote, hybrid oder in Präsenz.

So gehen wir es **gemeinsam** an

01 prepare

Den eigenen Start gut vorbereiten

Wir bilden gemeinsam Hypothesen über das, was Sie erwarten wird - auf Basis aller verfügbarer Informationen wie Org-Charts, Strategien, ...

Wir entwickeln ein erstes Verständnis zu wichtigen Schauseiten, Interessen und Konfliktlagen

Wir sondieren und managen Erwartungen der relevanten Akteure und entwickeln Fragen für erste Gespräche z. B. mit Direct Reports

Was wird für einen erfolgreichen Start benötigt (und was gilt es vorher schon zu tun)?

02 capture & listen

Mit den wichtigen Stakeholdern sprechen

Wir erarbeiten einen Gesprächsleitfaden für die ersten 8-12 Interviews und unterstützen gegebenenfalls bei den Gesprächen

Wir prüfen und ergänzen unsere Hypothesen auf Basis des Diskurses und legen erste strategische Prioritäten fest

Welche Informationen erscheinen besonders relevant oder überraschend?

Welche Interessen und Spannungen werden deutlich?

Was muss man vordenken?

03 sort & understand

Muster erkennen, verstehen und einordnen

Wir analysieren Interessen, Macht- und Vertrauensverhältnisse der wichtigen Stakeholder

Wir formulieren ein überzeugendes Narrativ zu den eigenen Anliegen

Wir bereiten einen Führungskräfte-Workshop vor und unterstützen dabei

Wir identifizieren gegebenenfalls Kandidat:innen für das Führungsteam

Welche Konsequenzen ergeben sich aus der Analyse und Interaktion?

Was sind wichtige Handlungsfelder?

04 plan & create

Die Strukturhebel neu justieren, um Muster zu verändern

Wir denken an entscheidenden Stellen mit dem eigenen Führungsteam und ausgewählten Peers die Strukturveränderung vor

Wir entwickeln eine Umsetzungsroadmap

Wo braucht es Veränderung?

Was soll bleiben wie es ist?

Welche Strukturhebel sind beweglich?

Welche Führungsmittel stehen zur Verfügung?

05 initiate & ignite

Die eigenen Anliegen umsetzen und verankern

Wir implementieren die organisatorischen Veränderungen und legen Prioritäten für das erste Jahr fest

Wir reflektieren die ersten 100 Tage und re-evaluieren unsere initialen Hypothesen

Wir formulieren die eigene Strategie - und stellen sie prägnant dar, z. B. in einer Management-Conference, Board-Präsentation, ...

Welche (schwierigen) Entscheidungen wurden bereits getroffen?

Welche Rahmenbedingungen sollen sich (noch) ändern?

An welchen Stellen überzeugt die eigene Schauseite und wo noch nicht?

Wie lautet die nächste Mission?

Tag 1

Tag 100

Wir freuen uns auf die Arbeit mit Ihnen.

www.metaplan.com

Quickborn@metaplan.com

+49 4106 617 - 0