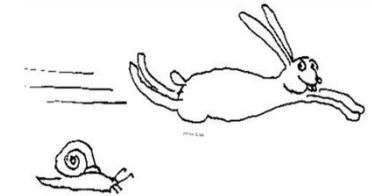

Change mit Rapid Results



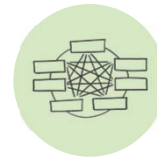
Controller-Forum, 17. März 2015

Thomas Mandl

Kennen Sie diese Situationen?



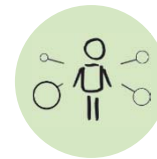
Projektleiter sind immer wieder die gleichen, oft überlasteten Personen



Aufgabenstellungen sind komplex und umfassend



Viele hindernde Regeln und Muster



Grenzen liegen in der Struktur, zerstückelte Verantwortlichkeit



Veränderung wird nie dringend



Initiativen gewinnen die kritische Masse nicht

Das Konzept von „Rapid Result Change“



- 1 Strategische Ambitionen des Top-Management
- 2 Businessziele für 120 Tage, die neues Verhalten erfordern
- 3 5–10 Projektleiter wollen in 120 Tagen diese selbst gesteckten Ziele beispielhaft umsetzen
- 4 Neues Verhalten im Tagesgeschäft erleben
- 5 Teamspirit und gemeinsames Lernen
- 6 Entlastung von sinnlosen Regeln, Unterstützung des Top Managements
- 7 Auswertung der Erfahrungen und Transfer in den Regelbetrieb

Die Annahmen dahinter



Commitment durch
selbstgesteckte Ziele schaffen

Handhabbare
Ausnahmesituation schaffen

120 Tage „Anspannung“ für
Testfelder statt breitflächiger
Umsetzung

Lernen systematisch verankern
Tun –Lernen –Tun

Auf Hausverstand
statt auf Regeln setzen

Radikal erneuern
statt etwas verbessern

Mehrere kleine Erfolgzzellen
gleichzeitig schaffen

Positive Aufmerksamkeit
der Mächtigen

Ungenutzte Potenziale
wecken

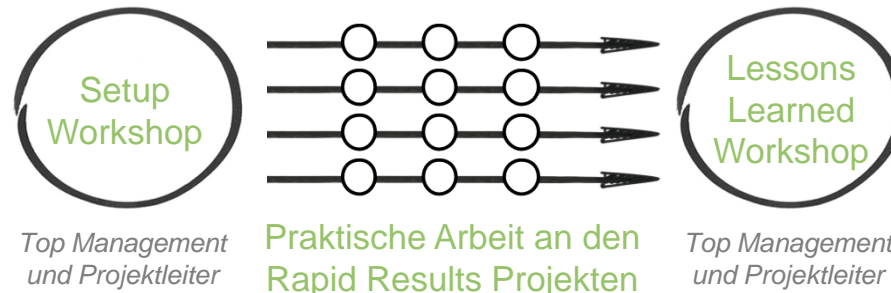
Ein energievoller Prozess in 120 Tagen



Vorher

Das Top Management definiert eine strategische Ambition, die Sinn macht und Business generieren soll.

Rapid Results Initiative



Nachher

Meßbare Ergebnisse

- Business Results
- Erfolgsgeschichten
- Mut für große Lösungen
- Leadership Development on the job
- Positive Doing Stimmung



Regel-entfall



Kein System-
bau



Support
Top-Management

