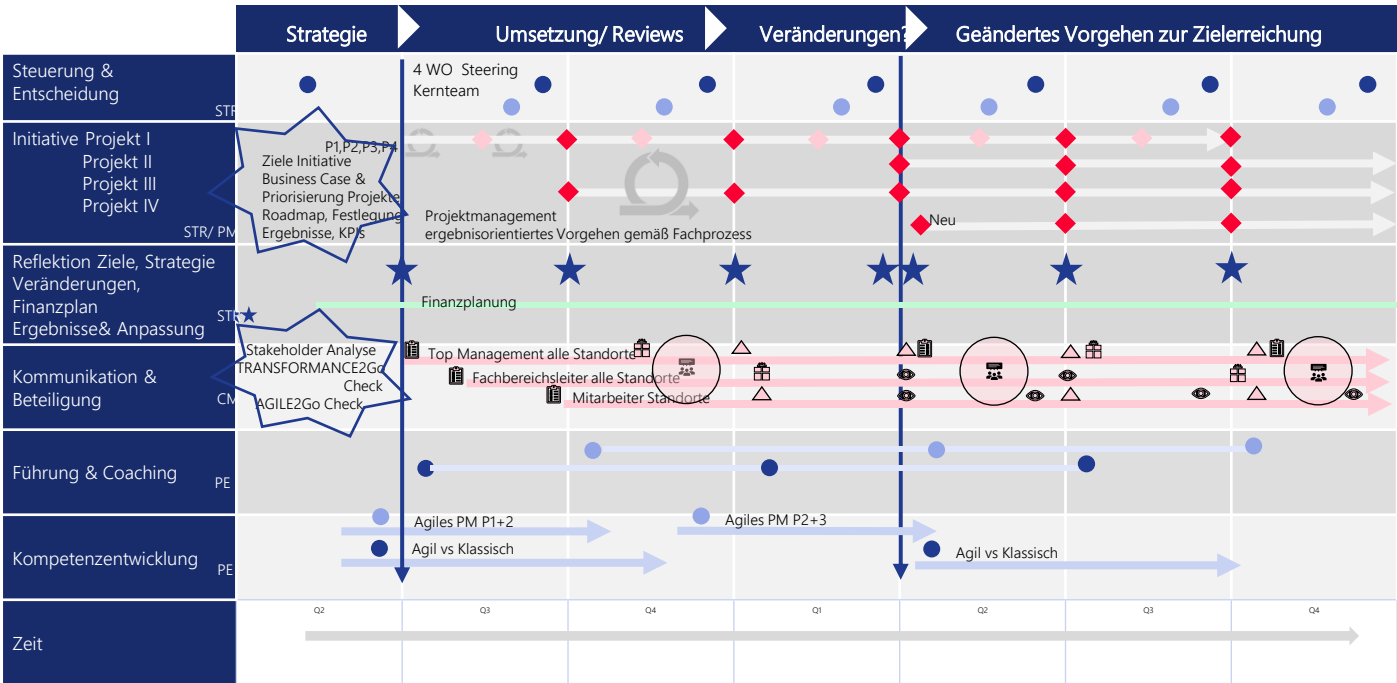
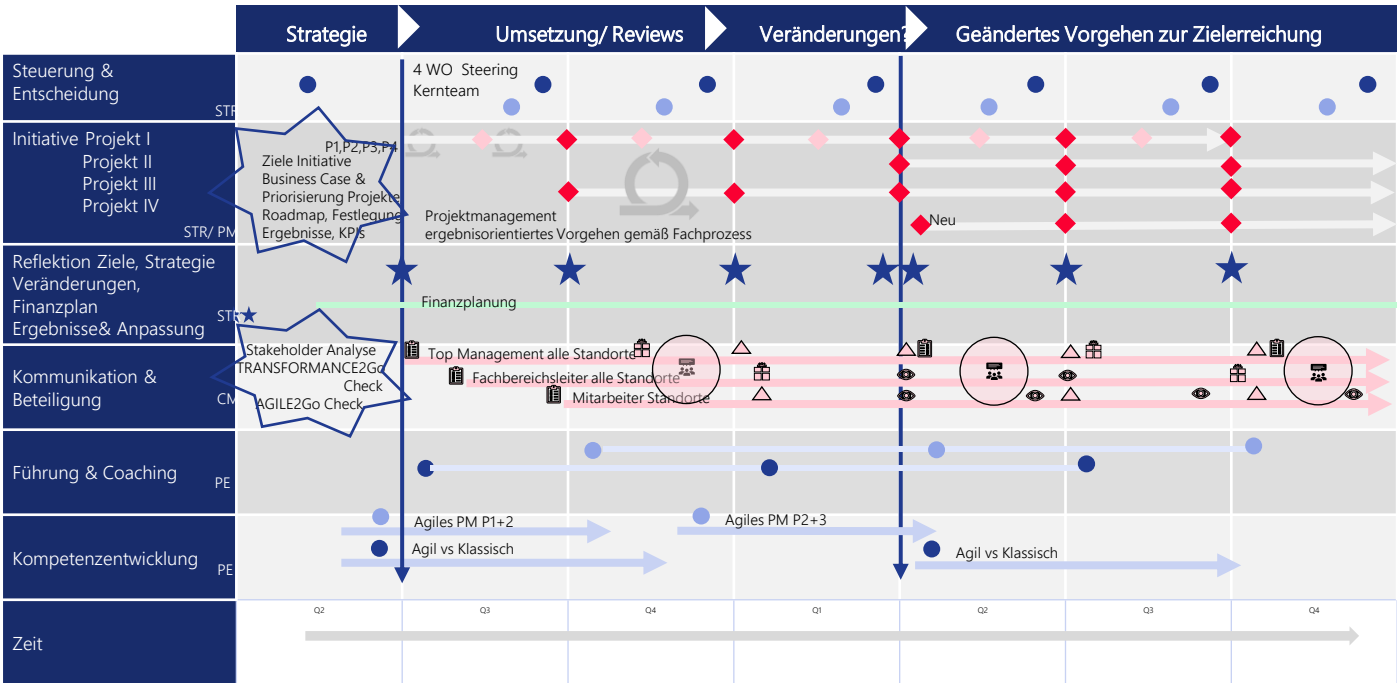


Wir sprechen von Transformation, wenn wir die gezielte, komplexe Umgestaltung eines oder mehrerer Bereiche oder eines übergreifenden Prozesses angehen und davon Strategie und Ziele, Geschäftsmodelle und Prozesse sowie Menschen Ihre Einstellung und Ihre Kompetenzen betroffen sind.

Unser Ansatz **TRANSFORMANCE+** analysiert die Anforderungen und stimmt die notwendigen Managementelemente und Verwendung agiler Ansätze, die den Erfolg der Transformation bestimmen, aufeinander ab

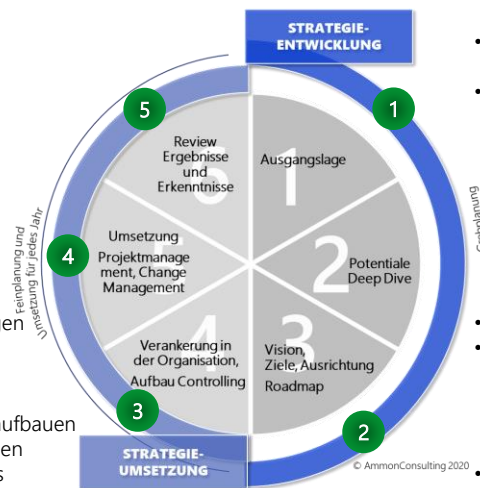






Beispielhaft anhand des AC Strategievorgehens

- **TRANSFORMANCE2Go V:** Review
 - Vorgehen
 - Review Veränderungen/ Anpassungen
- **TRANSFORMANCE2Go IV:** Begleitung
 - Sparring, Coaching
- **TRANSFORMANCE2Go III:** Voraussetzungen für die Umsetzung schaffen
 - Initiativen Definition, Auftrag, PM Methoden festlegen
 - Veränderung: Führungskoalition aufbauen
 - Entwicklung Kompetenzen festlegen
 - Controlling einrichten, Rollen, KPIs
- TRANSFORMANCE + Roadmap



- Analyse Organisation
TRANSFORMANCE2Go Check
- Analyse Handlungsdruck für Veränderungen
STRACTION2Go Check
- **TRANSFORMANCE2Go Check**
- **TRANSFORMANCE2Go I:** Anforderungen
 - Priorisierung Initiativen, Ziele, Vision
 - Dringlichkeit Change
 - **AGILE2Go Check** / Anforderungen Agilität
 - Anforderungen Kompetenzen
- **TRANSFORMANCE2Go II:** Entscheidung Vorgehen
 - Abstimmung + Grobe Roadmap

UNSERE LEISTUNGEN II
WIR SICHERN DIE TRANSFORMATION VON ERFOLGSKRITISCHEN INITIATIVEN AB

Beispiel AC Vorgehen im Detail von der Strategieentwicklung bis zur Verankerung




Projektmanagement-Methoden (PM)**
 Change Management (CM) *

* Vorgehen nach Kotter
 ** EPM = Einzelprojektmanagement
 MPM = Multiprojektmanagement
 PPFM = Portfoliomanagement


PM: PPFM, MPM, EPM Review Vorgehen
 CM: Review Vorgehen,
 Erfolge konsolidieren,
 Verankerung

PM: EPM Umsetzung
 CM: Vision teilen,
 Empowerment
 Kurzfristige Erfolge

PM: MPM Controlling einrichten
 EPM Definition, Auftrag
 CM: Führungskoalition aufbauen
 Vision entwickeln
 Analyse Tool: sinnvoller Einsatz agiler Methoden:
 AGILE2Go Check 



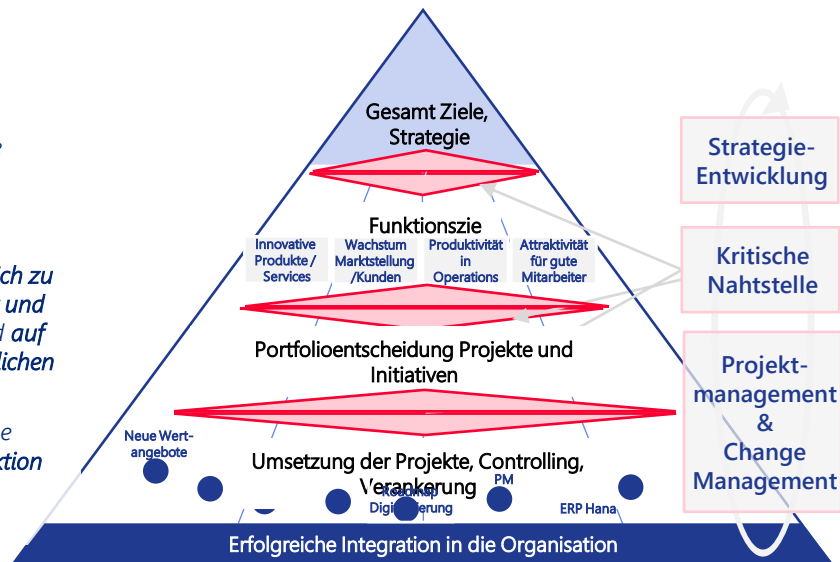
PM: Reifegrad PPFM, MPM, EPM
 CM: Reifegrad und Kultur CM
 Analyse Tool: Handlungsdruck für Veränderung der Strategie
 STRACTION2Go Check 

PM : PPFM Priorisierung, Roadmap, Start OKR
 CM : Dringlichkeit feststellen
 Change Begleitung entscheiden
 Analyse Tool: potentieller Blockaden in der Transformation:
 TRANSFORMANCE2Go Check 

Strategie + Projektmanagement + Change Management = erfolgreiche Transformation

Die erfolgreiche Transformation von strategischen Themenstellungen ist der Schlüssel für Zukunftsfähigkeit

- Wir sind Experten in der Entwicklung machbarer Strategien und der wirksamen Umsetzung von Wachstums-, Innovations- und Effizienzthemenstellungen mit Projektmanagement und Change Management
- Wir kennen die Blockaden an **den kritischen Nahtstellen** auf dem Weg in die Umsetzung und verstehen uns darauf, das **GAP so klein wie möglich zu halten**, in dem wir **Strategie, Projektmanagement und Change Management** miteinander verbinden und **auf die Dynamik des Geschäftsumfeldes und die fachlichen Anforderungen** ausrichten
- So unterstützen wir eine **realistische Strategie**, eine **wirksame Umsetzung** und eine **konsequente Reaktion auf Veränderungen**!





Ergebnisse und Veränderungen steuern

Strategie, Ziele, Vision klar legen

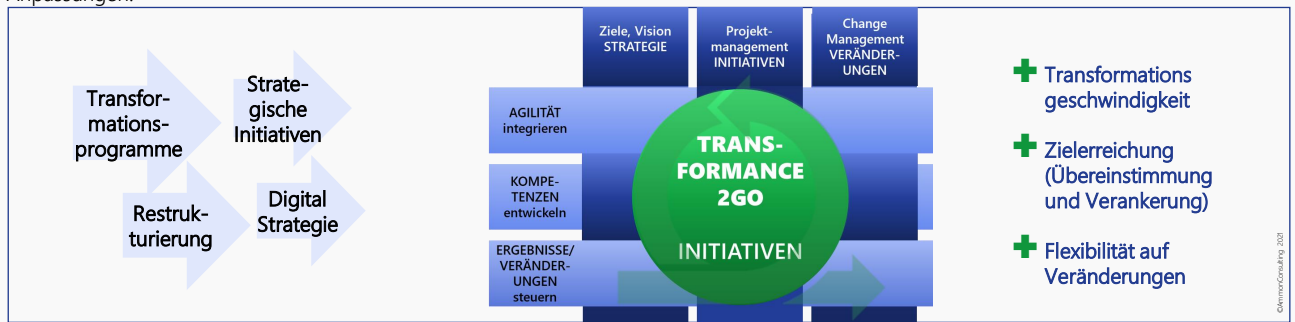
Projekte managen

Change managen

Alle Einflußgrößen steuern,
Veränderungen erkennen und integrieren

Wir sprechen von Transformation, wenn wir die gezielte, komplexe Umgestaltung eines oder mehrerer Bereiche oder eines übergreifenden Prozesses angehen und davon Strategie und Ziele, Geschäftsmodelle und Prozesse sowie Menschen, Ihre Einstellung und Ihre Kompetenzen betroffen sind.

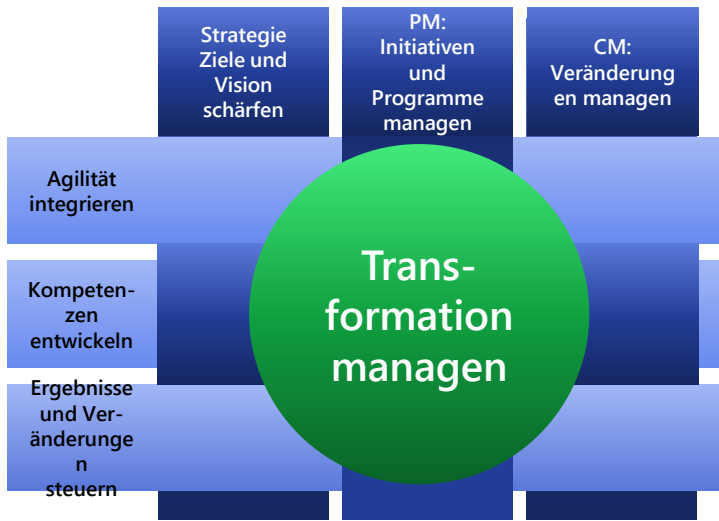
Unser Ansatz **TRANSFORMANCE2Go** liefert ein integriertes Vorgehen für die konsequente erfolgreiche Umsetzung unter **Berücksichtigung aller KPIs**: Es analysiert die Anforderungen und stimmt die notwendigen Managementelemente für Projekte und Change Bedarf, die Integration agiler Ansätze, und die Entwicklung von Kompetenzen aufeinander ab und steuert die Ergebnisse, Veränderungen und Anpassungen.



Initiativen und Transformationsprogramme

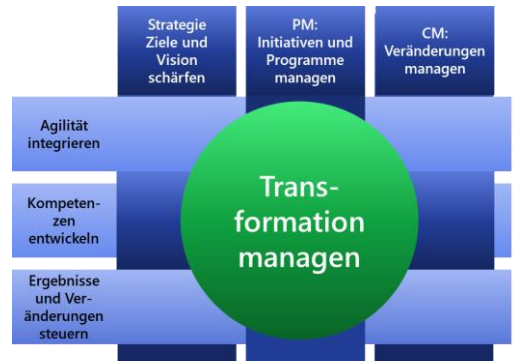
TRANSFORMANCE2GO: unser aufeinander abgestimmtes integriertes Vorgehen

Das Ergebnis



©2021 AmmonConsulting

- Strategie, Ziele, Vision klar legen
 - Projekte managen
 - Change managen
- Alle Einflußgrößen steuern,
Veränderungen erkennen und integrieren



©2021 AmmonConsulting

EINE SCHNELLE UND WIRKSAME TRANSFORMATION IST FÜR VIELE WETTBEWERBSBESTIMMEND
 TYPISCHE RISIKEN

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erwartungen: Unrealistische Ziele, zu große Erwartungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sinn: Mangelnder, nicht transparenter Sinn für die Ziele und Ausrichtung „warum machen wir das, warum jetzt und warum ich?“
<ul style="list-style-type: none"> ▪ SMARTe Beschreibungen: zu unpräzise formuliert, zu wenig Aussage zur Dringlichkeit ▪ Messgrößen: Aktivitäten anstatt Ergebnisse als Messgrößen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wenig Kommunikation und Beteiligung: Mangelnde interne Kommunikation während des Verlaufs, keine Kommunikation zu Ergebnissen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ressourcenverfügbarkeit: Zu wenig Zeit und Ressourcen für die Umsetzung, ▪ Verzetteln: Zu viele Projekte gleichzeitig mit gleichen Ressourcen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mikropolitik: Kämpfe zwischen den Bereichen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verankerung: Strategieumsetzung wird nicht in der Organisation verankert 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Konsequente Prioritäten: Fachbereichs Eigeninteressen vor Unternehmenszielen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zeitliches GAP zwischen Strategieentwicklung und Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entscheidungsmangel: Abstimmungsorgien und kaum wahrnehmbare Entscheidungen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Das Konzept vom Konzept: 1000 Anpassungen anstatt Umsetzung: Geschäftiges Treiben ohne Ergebnisse 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hierarchie vor Fachkenntnis: Entscheidungen nur auf Management Ebene
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projekte mit schleichendem Start: oder nicht klaren Verantwortlichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fehlerkultur: Übermäßiges Absicherungsverhalten, Destruktives Fingerpointing bei Fehlern
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ignorieren von Marktveränderungen während der Umsetzungslaufzeit, Keine Anpassungen, festhalten an der einmal erfolgter Priorisierung der Projekte 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Akzeptanz für Veränderungen Veränderungen in der Organisation werden nicht gesehen und gemanaged

EINE SCHNELLE UND WIRKSAME TRANSFORMATION IST FÜR VIELE WETTBEWERBSBESTIMMEND
TYPISCHE RISIKEN

 BLOCKER IN DER UMSETZUNG 	
<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Erwartungen:</u> Unrealistische Ziele, zu große Erwartungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Sinn:</u> Mangelnder, nicht transparenter Sinn für die Ziele und Ausrichtung „warum machen wir das, warum jetzt und warum ich?“
<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>SMARTe Beschreibungen:</u> zu unpräzise formuliert, zu wenig Aussage zur Dringlichkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Wenig Kommunikation und Beteiligung:</u> Mangelnde interne Kommunikation während des Verlaufs, keine Kommunikation zu Ergebnissen
<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Messgrößen:</u> Aktivitäten anstatt Ergebnisse als Messgrößen 	
<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Ressourcenverfügbarkeit:</u> Zu wenig Zeit und Ressourcen für die Umsetzung, ▶ <u>Verzetteln:</u> Zu viele Projekte gleichzeitig mit gleichen Ressourcen 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Mikropolitik:</u> Kämpfe zwischen den Bereichen
<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Verankerung:</u> Strategieumsetzung wird nicht in der Organisation verankert 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Konsequente Prioritäten:</u> Fachbereichs Eigeninteressen vor Unternehmenszielen
<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Zeitliches GAP</u> zwischen Strategieentwicklung und Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Entscheidungsmangel:</u> Abstimmungsorgien und kaum wahrnehmbare Entscheidungen
<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Das Konzept vom Konzept:</u> 1000 Anpassungen anstatt Umsetzung: Geschäftiges Treiben ohne Ergebnisse 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Hierarchie vor Fachkenntnis:</u> Entscheidungen nur auf Management Ebene
<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Projekte mit schleichendem Start:</u> oder nicht klaren Verantwortlichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Fehlerkultur:</u> Übermäßiges Absicherungsverhalten, Destruktives Fingerpointing bei Fehlern
<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Ignorieren von Marktveränderungen</u> während der Umsetzungslaufzeit, Keine Anpassungen, festhalten an der einmal erfolgter Priorisierung der Projekte 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Akzeptanz für Veränderungen</u> Veränderungen in der Organisation werden nicht gesehen und gemanaged



BLOCKER IN DER UMSETZUNG



- | | |
|---|--|
| <p>▶ <u>Erwartungen:</u>
Unrealistische Ziele, zu große Erwartungen</p> | <p>▶ <u>Sinn:</u>
Mangelnder, nicht transparenter Sinn für die Ziele und Aus-richtung „warum machen wir das, warum jetzt und warum ich?“</p> |
| <p>▶ <u>SMARTe Beschreibungen:</u>
zu unpräzise formuliert, zu wenig Aussage zur Dringlichkeit</p> | <p>▶ <u>Wenig Kommunikation und Beteiligung:</u>
Mangelnde interne Kommunikation während des Verlaufs, keine Kommunikation zu Ergebnissen</p> |
| <p>▶ <u>Messgrößen:</u>
Aktivitäten anstatt Ergebnisse als Messgrößen</p> | |
| <p>▶ <u>Ressourcenverfügbarkeit:</u>
Zu wenig Zeit und Ressourcen für die Umsetzung,</p> | <p>▶ <u>Mikropolitik:</u>
Kämpfe zwischen den Bereichen</p> |
| <p>▶ <u>Verzetteln:</u> Zu viele Projekte gleichzeitig mit gleichen Ressourcen</p> | |
| <p>▶ <u>Verankerung:</u>
Strategieumsetzung wird nicht in der Organisation verankert</p> | <p>▶ <u>Konsequente Prioritäten:</u>
Fachbereichs Eigeninteressen vor Unternehmenszielen</p> |
| <p>▶ <u>Zeitliches GAP</u>
zwischen Strategieentwicklung und Umsetzung</p> | <p>▶ <u>Entscheidungsmangel:</u>
Abstimmungsorgien und kaum wahrnehmbare Entscheidungen</p> |
| <p>▶ <u>Das Konzept vom Konzept:</u>
1000 Anpassungen anstatt Umsetzung: Geschäftiges Treiben ohne Ergebnisse</p> | <p>▶ <u>Hierarchie vor Fachkenntnis:</u>
Entscheidungen nur auf Management Ebene</p> |
| <p>▶ <u>Projekte mit schleichendem Start:</u>
oder nicht klaren Verantwortlichkeiten</p> | <p>▶ <u>Fehlerkultur:</u>
Übermäßiges Absicherungsverhalten, Destruktives Fingerpointing bei Fehlern</p> |
| <p>▶ <u>Ignorieren von Marktveränderungen</u>
während der Umsetzungslaufzeit, Keine Anpassungen, festhalten an der einmal erfolgter Priorisierung der Projekte</p> | <p>▶ <u>Akzeptanz für Veränderungen</u>
Veränderungen in der Organisation werden nicht gesehen und gemanaged</p> |

BLOCKADEN IN DER UMSETZUNG

▶ **Erwartungen:**

Unrealistische Ziele, zu große Erwartungen

▶ **Sinn:**

Mangelnder, nicht transparenter Sinn für die Ziele und Aus-richtung „warum machen wir das, warum jetzt und warum ich?“

▶ **SMARTe Beschreibungen:**

zu unpräzise formuliert, zu wenig Aussage zur Dringlichkeit

▶ **Wenig Kommunikation und Beteiligung:**

Mangelnde interne Kommunikation während des Verlaufs, keine Kommunikation zu Ergebnissen

▶ **Messgrößen:**

Aktivitäten anstatt Ergebnisse als Messgrößen

▶ **Ressourcenverfügbarkeit:**

Zu wenig Zeit und Ressourcen für die Umsetzung

▶ **Mikropolitik:**

Kämpfe zwischen den Bereichen

▶ **Verzetteln:** Zu viele Projekte gleichzeitig mit gleichen Ressourcen

▶ **Verankerung:**

Strategieumsetzung wird nicht in der Organisation verankert

▶ **Konsequente Prioritäten:**

Fachbereichs Eigeninteressen vor Unternehmenszielen

▶ **Zeitliches GAP**

zwischen Strategieentwicklung und Umsetzung

▶ **Entscheidungsmangel:**

Abstimmungsorgien und kaum wahrnehmbare Entscheidungen

▶ **Das Konzept vom Konzept:**

1000 Anpassungen anstatt Umsetzung: Geschäftiges Treiben ohne Ergebnisse

▶ **Hierarchie vor Fachkenntnis:**

Entscheidungen nur auf Management Ebene

▶ **Projekte mit schleichendem Start:**

oder nicht klaren Verantwortlichkeiten

▶ **Fehlerkultur:**

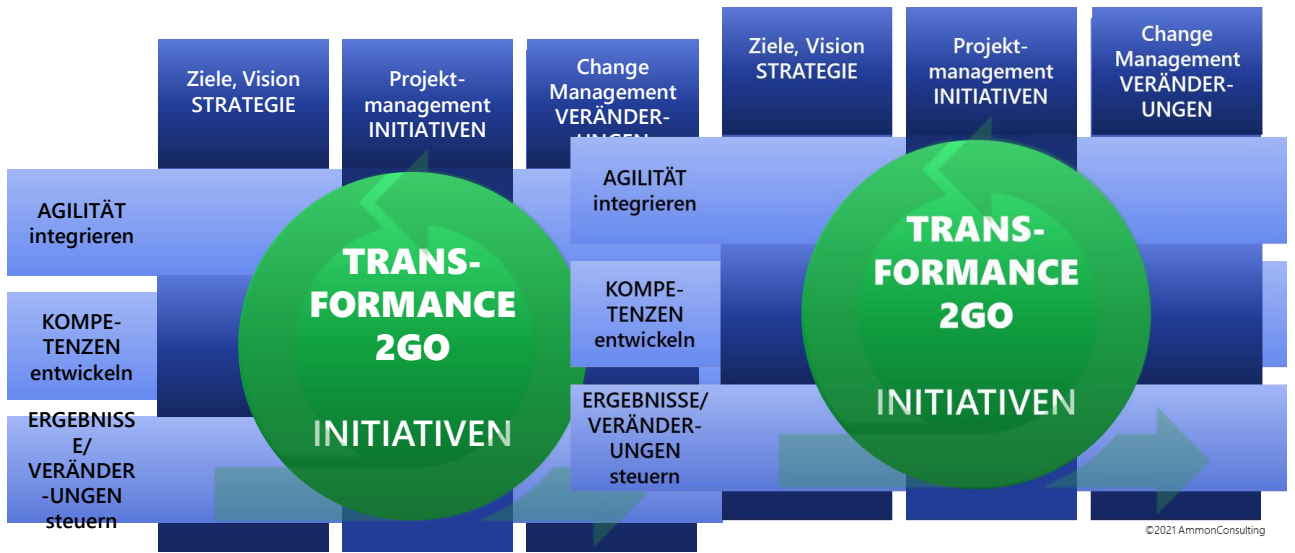
Übermäßiges Absicherungsverhalten, Destruktives Fingerringen bei Fehlern

▶ **Ignorieren von Marktveränderungen**

während der Umsetzungslaufzeit, Keine Anpassungen, festhalten an der einmal erfolgter Priorisierung der Projekte

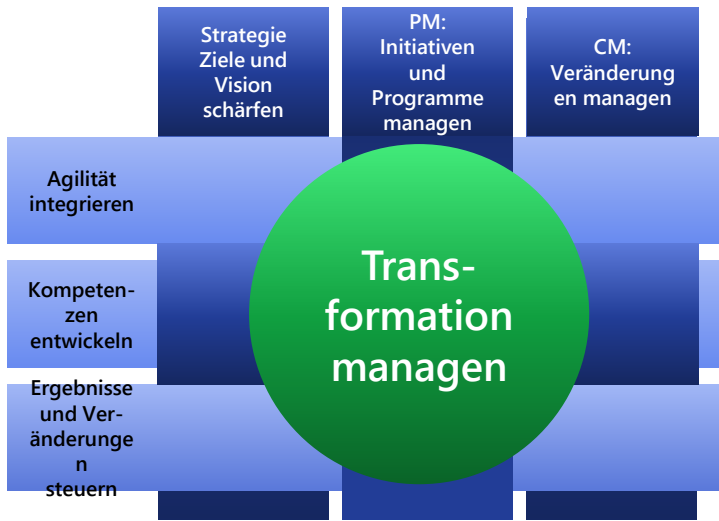
▶ **Akzeptanz für Veränderungen**

Veränderungen in der Organisation werden nicht gesehen und gemanaged



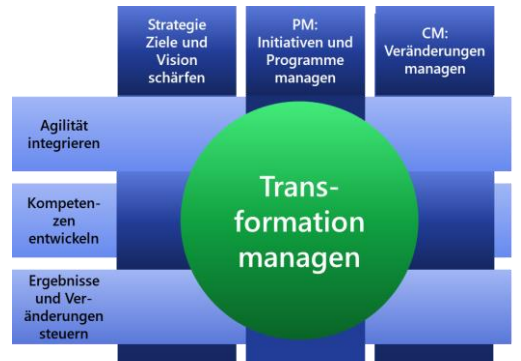
©2021 AmmonConsulting

©2021 AmmonConsulting



©2021 AmmonConsulting

- Strategie, Ziele, Vision klar legen
 - Projekte managen
 - Change managen
- Alle Einflußgrößen steuern,
Veränderungen erkennen und integrieren



©2021 AmmonConsulting



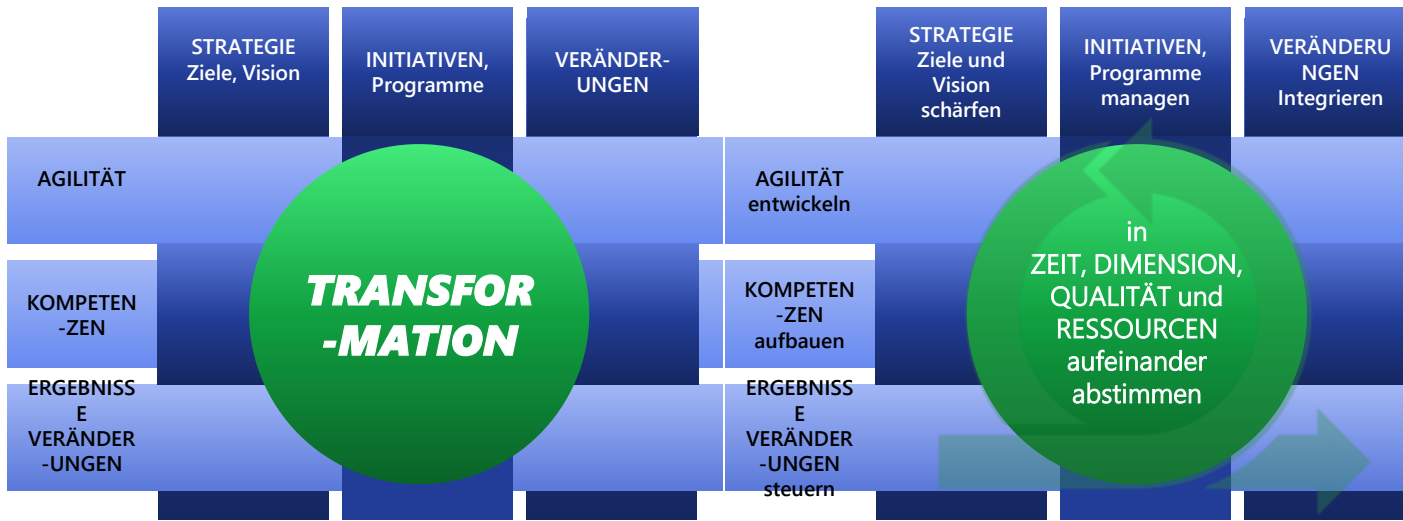
Ergebnisse und Veränderungen steuern

Strategie, Ziele, Vision klar legen

Projekte managen

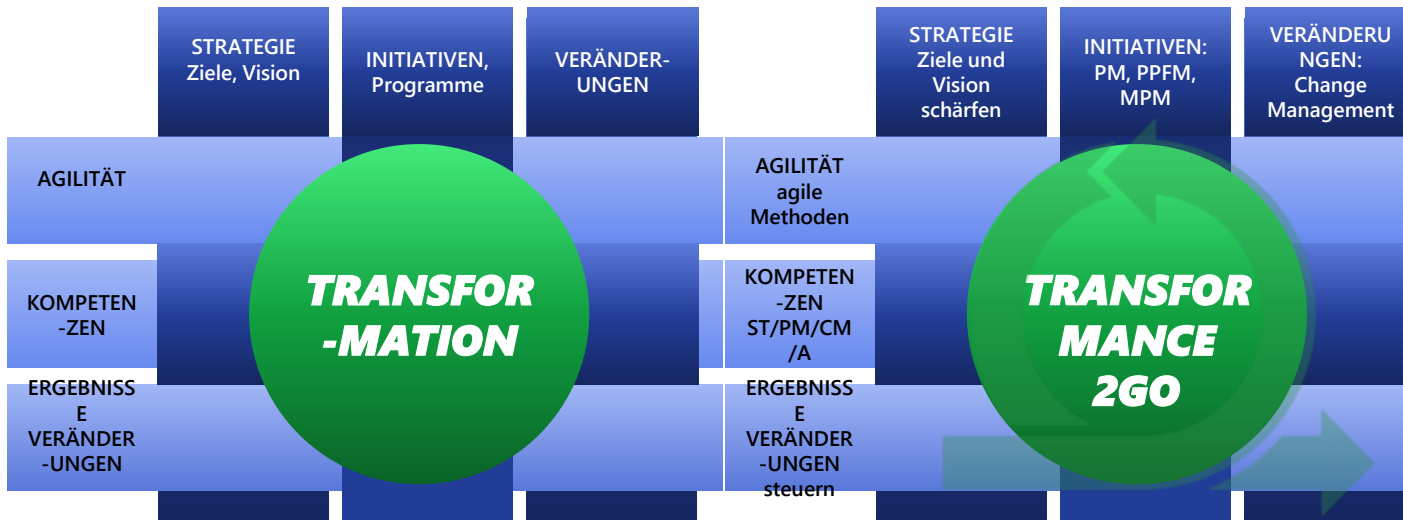
Change managen

Alle Einflußgrößen steuern,
Veränderungen erkennen und integrieren



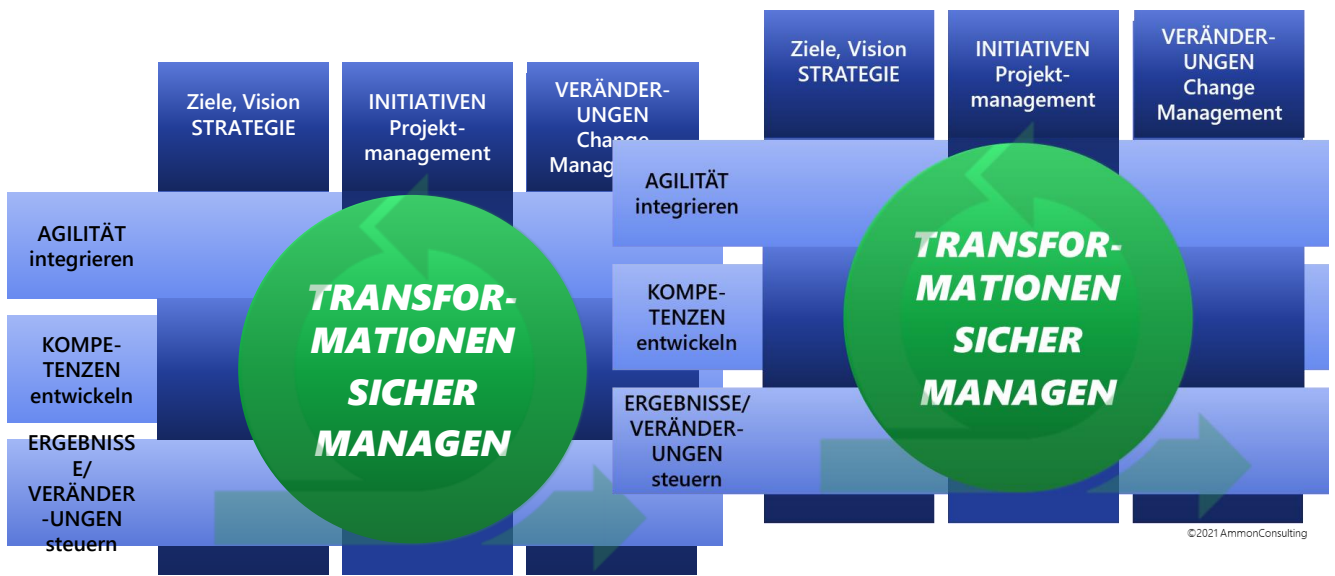
©2021 AmmonConsulting

©2021 Ammon



©2021 AmmonConsulting

©2021 Ammon



©2021 AmmonConsulting