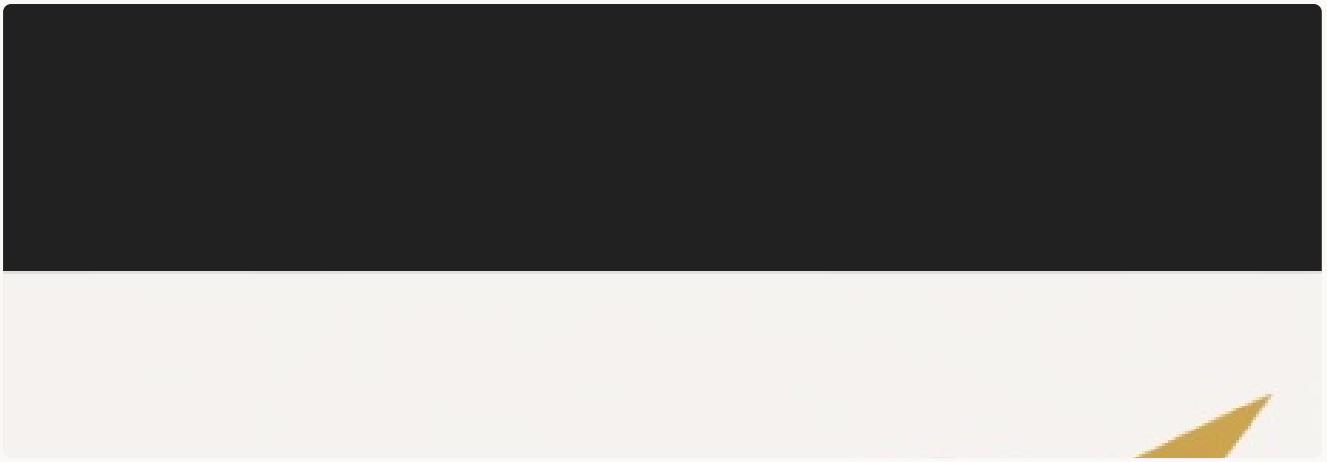


Die ersten 90 Tage: Executive Impact

Dein systemischer Fahrplan. Als Senior Leader wurdest du nicht geholt, um das operative Tagesgeschäft zu verwalten. Du bist hier, um das System zu irritieren, blinde Flecken aufzudecken und den Kurs zu korrigieren. Doch wer zu früh eingreift, verbrennt.

DAS AKTIONISMUS-PARADOXON

Die größte Gefahr in den ersten 90 Tagen ist das eigene Ego: Der Drang, durch schnelle, sichtbare Entscheidungen ("Quick Wins") Kompetenz zu beweisen. Wer die informelle Machtstruktur und die organisatorischen Antikörper nicht verstanden hat, dessen Strategie wird vom System unweigerlich absorbiert und neutralisiert. Culture eats strategy for breakfast.

Tag 1–30: Die Schattenstruktur lesen

Vergiss das Organigramm. Deine erste Aufgabe ist es, die unsichtbaren Linien der Macht, der Loyalität und der Vermeidung zu zeichnen.

1. Die organisatorischen Antikörper

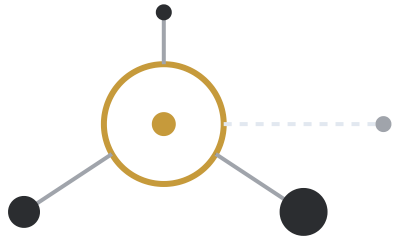
Jedes System wehrt sich gegen Veränderung, um sich selbst zu erhalten. Wer im Team oder in der Abteilung hat das größte informelle Gewicht? Auf wen schauen alle, wenn es im Meeting unangenehm wird? Und wie wird diese Person (oder Gruppe) subtil versuchen, deine Impulse zu verlangsamen?

Systemische Beobachtungen...

2. Der versteckte Auftrag (Das psychologische Ticket)

Die formale Stellenbeschreibung ist oft nur die halbe Wahrheit. Wofür wurdest du unbewusst vom Management geholt? Sollst du der "Bad Cop" sein, der unbequeme Entscheidungen trifft, für die anderen der Mut fehlte? Oder der "Heiler", der ein zerrüttetes Team befrieden soll?

Mein heimlicher Auftrag lautet vermutlich...



Tag 31–60: Das System irritieren (Testing)

In Phase 2 beginnst du, gezielt kleine Reize in das System zu geben, um zu sehen, wie es reagiert. Du deckst die "heiligen Kühe" auf.

3. Die Toleranz für Schmerz testen

Wo klaffen Anspruch ("Wir wollen innovativ sein") und Realität ("Wir machen es wie immer") am weitesten auseinander? Welchen kleinen, aber schmerzhaften Prozessschritt kannst du blockieren oder einfordern, um zu testen, wie ernst das Team die eigenen Werte wirklich nimmt?

Meine Test-Hypothese...

4. Die Wahrheit ans Licht holen

Welcher "Elefant im Raum" (ein gescheitertes Projekt, eine toxische Dynamik, mangelnde Ressourcen) wird in Meetings konsequent totgeschwiegen? Wie wirst du ihn in den nächsten 14 Tagen liebevoll, aber schonungslos auf den Tisch legen?

Der Elefant ist...

Tag 61–90: Der strategische Cut

Nach 60 Tagen des Beobachtens und Testens musst du das System zwingen, Farbe zu bekennen. Dies ist der Moment für die harten strategischen Weichenstellungen.

5. Das "Kill your Darlings"-Mandat

Strategie bedeutet nicht zu entscheiden, was man macht. Strategie bedeutet zu entscheiden, was man *nicht* mehr macht. Welches prestigeträchtige Projekt, welches lieb gewonnene Meeting oder welchen veralteten Prozess wirst du in Woche 8 beenden, um Kapazitäten für echten Impact freizuschaufeln?

Ich werde beenden...

6. Die Erwartungs-Nachverhandlung

Du kennst nun die Diskrepanz zwischen dem Auftrag deines Vorstands/Chefs und der Realität an der Basis. Wo musst du mit deinen Vorgesetzten hart nachverhandeln, weil die ursprünglichen Ziele mit dem aktuellen Team und den Ressourcen nicht (oder nicht so) erreichbar sind?

Die Nachverhandlung betrifft...

Bereit für das Sparring?

Diese 90 Tage prägen deinen Ruf im Unternehmen für die nächsten Jahre. Bring diese Hypothesen zu unserer 1:1 Session mit. Wir nutzen das Sparring, um deine Beobachtungen zu kalibrieren und deine strategischen Interventionen messerscharf zu planen, bevor du sie in die Organisation trägst.