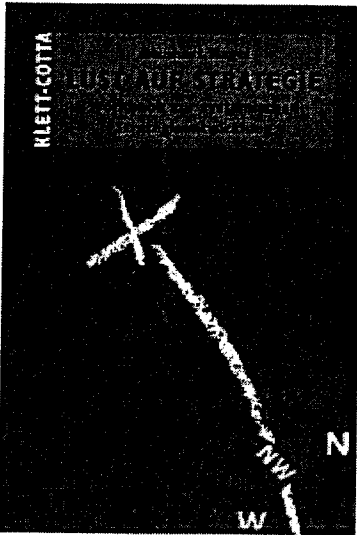


Buchbesprechung

Lust auf Strategie

Workbook zur systemischen Strategieentwicklung



Nagel, Reinhart
1. Aufl. (2007)
Klett-Cotta, ISBN: 3608944621

Unsere Bewertung: ★★☆☆

Schlagnworte:


Strategieentwicklung, Systemik

Autor(en):

Vorstandsmitglied der osb International Consulting AG



Themenliste Literatur

 Unternehmensorganisation Unternehmen brauchen Visionen, Strategien, Ziele und Planungen - und die hierfür geeig

Erfreulicherweise holt die erprobte Praxis das systemische Denken immer mehr von Himmel der Forschung herunter auf Umsetzung. Mit diesem gefälligen, nicht allzu kompakten Handbuch (knapp 150 Seiten) erhalten Führungskräfte und Be Tipps für längerfristige Strategieentwicklung. Alles wird aber theoretisch begründet und mit eingängigen und systemisch Erläuterungen vorgetragen. Interessant ist auch, dass sich die Systemik hier erfolgreich in bereits bestehende Techniker bzw. diese nutzt und erweitert.

Hier die einzelnen Kapitel:

1. Viele Wege führen zum Erfolg
2. Sorgfältige Planung
3. Die Strategieschleife als Orientierungslandkarte
4. Navigationsinstrumente zur Diagnose der
5. Ausgangssituation (Viele gute und praxisnah beschriebene Methoden für die Führungskräfte)
6. Von großen Strategien lernen: Berühmte Landkarten der Strategieforschung
7. Ein Zukunftsbild zeichnen (Erneut Methoden zur Erforschung möglicher Zukünfte)
8. Strategy at work: Eine Fallstudie zur Strategieentwicklung

Mit diesem Buch geht Herr Nagel den zeitgemäßen Schritt, zunehmend die Führungskräfte zu befähigen, ihr Unternehmen Veränderungsprozessen zu unterstützen. Weg von der Monopolisierung des Wissens und Könnens auf Beraterseite erhal Mitverantwortung und Nützliches für ihre Strategieplanung und -umsetzung.

Hier ein paar konkrete Punkte. Die Strategieschleife aus Kapitel 3 umfasst diese Themen:

1. Strategische Analyse (Markt, Kernkompetenzen, strategische Herausforderungen sollen identifiziert werden)
2. Zukunft erfinden (Mögliche Identitätsentwürfe, dazu passende Businessmodelle, wichtigste Konsequenzen)
3. Entscheidungsgrundlagen (Plausibilitäts - Check, betriebswirtschaftliche Bewertung, Risikoeinschätzung)
4. Zukunftsbild zeichnen (Identitätsfestlegung, Unternehmensziele, Strategische Maßnahmenpakete)
5. Organisationsumbau (Führungsstrukturen, Aufbauorganisation, Ablauforganisation, Veränderungsmanagement)
6. Controlling (Strategisches und Maßnahmencontrolling)
7. Implementierung (Kommunikation, Führungsinstrumente, Allianzen, Kompetenzaufbau....)

Die einzelnen Schritte werden erläutert, natürlich nicht deren Umsetzung im Detail. Dazu würde dieses nicht allzu dicke ausreichend Platz bieten. Doch man kann die einzelnen Schritte gut nachvollziehen und mit eigenen Ideen füllen. Die Navigationsinstrumente werden meist auf zwei Seiten nach folgendem Schema vorgestellt:

- Grundgedanke (Vorausgehende Überlegungen, die das entsprechende Instrument nützlich werden lassen)
- Wann einsetzen (Konkreter Anlass und der richtige Zeitpunkt)
- Quellen (Wer hat das eigentlich erfunden?)

- Teilnehmerzahl
- Zeitrahmen (Sowohl Stunden als auch Tage sind möglich)
- Hilfsmittel (Räumlichkeit, Medien, Materialien...)
- Vorgehensweise (Teils detailliert nach einzelnen Schritten gegliedert und daher gut nachvollziehbar)
- Praxisbeispiel (Wo wurde dies schon einmal erfolgreich eingesetzt?)

Vieles ist nicht völlig neu, doch erscheint in neuem Licht. Methoden wie die Blue Ocean Strategie, das Flipchart-Tetralem Schwächen-Analyse sind nur einige Beispiele.

In Kapitel fünf gibt es u.a. Tipps von großen Strategen:

"Profit form the core. Vier Regeln sollen helfen:

1. Gefährde nie dein Kerngeschäft.
2. Riskiere den Ausweitungsschritt nur dann, wenn du erwarten kannst, im neuen Feld zu den Top-3 Spielern zu zählen man wohl fast nie die Chance sich zu erweitern, wenn man dies als Maßstab absolut anlegt)
3. Verfolge jeweils nur eine Ausweitungsmöglichkeit zur gleichen Zeit.
4. Verändere nur eine Variable, um die Stabilität bei laufendem Motor sicherzustellen." (S. 113).

Die Fallstudie zeigt, wie die Instrumente in einem größeren Veränderungsprozess eingebaut werden können. Letztlich m durch solche Tipps natürlich nicht unentbehrlich. Arbeitslos wird Herr Nagel kaum werden, wenn Unternehmen selbst ler verändern. Berater nehmen sich jedoch etwas zurück und geben mehr Verantwortung in die Hand der Unternehmen selbst. Dafür ist dieses Buch ein Schritt in die richtige Richtung und empfehlenswert für alle, die sowohl intern als auch extern r Veränderungsprozessen umzugehen haben.

(MWonline zur Verfügung gestellt von **Dagmar Wiegel**)

([dwiegel](#) 14.05.2007)