

Case-Study

# Transform your culture. Transform your business.



siteco

WIR ARBEITEN MIT  
PREISGEKRÖNTEN METHODEN  
UND WERKZEUGEN



**2Leadership®**



siteco

Das 1949 gegründete Unternehmen Siteco steht für herausragende Lichttechnik und -lösungen. Mit ihren 800 Mitarbeitern in ganz Europa gestalten sie das Licht der Zukunft.

Nach der Ausgliederung aus der Osram Corporation im Jahr 2019 musste Siteco eine andere Kultur schaffen, um als unabhängiges Unternehmen auf dem Markt zu bestehen. Die Mitarbeiter mussten

unternehmerischer denken, um die neue strategische Ausrichtung des Unternehmens zu unterstützen und ihre strategischen Projekte in die Tat umzusetzen.

**Ihr Ziel:** Das Führungsteam soll in die Lage versetzt werden, die neue Kultur vorzuleben, indem es seine Rolle im Transformationsprozess übernimmt und die Mitarbeiter und das Unternehmen durch den Wandel führt.

## Überblick

Siteco begann seinen Transformationsprozess mit der Ernennung eines neuen CEO. Da dieser bereits zuvor mit uns zusammengearbeitet hatte und unsere Methoden kannte, wusste er, dass wir uns zunächst das Bestehende ansehen und dies als Grundlage für die nächsten Schritte nutzen würden. Gemeinsam erstellten wir eine **3-Phasen-Roadmap**.

**Phase 1: Identifizierung der wichtigsten Stakeholder** in den Geschäftsbereichen, die den größten Einfluss auf den Transformationsprozess haben, sowie deren Abstimmung im Team und Vorbereitung auf ihre Rolle als Leiter des Transformationsprozesses.

**Phase 2:** Weitergabe der strategischen Schritte und kulturellen Erwartungen für die nächste Phase an die nächste Ebene der Organisation. Parallel dazu wurde ein Schwerpunkt auf die **Entwicklung der Führungsmentalität**

**und -fähigkeiten** von Schlüsselpersonen auf verschiedenen Ebenen der Organisation gelegt. Auf diese Weise konnten sie den Bedarf an 1:1- und 1:Team-Führung decken, um genügend Schwung für die Umsetzung der Transformation zu schaffen.

**Phase 3: Aufrechterhaltung der Konzentration** auf die strategischen Initiativen und **Multiplikation der neuen Kultur** durch die Führungskräfte, die den Wandel selbst vorantreiben.

Mit diesem Ansatz konzentriert sich Siteco darauf, seine Führungskräfte parallel zur neuen Kultur zu entwickeln und so das Risiko einer Überhitzung der Organisation beim Übergang von der Vergangenheit in die Zukunft zu vermeiden.

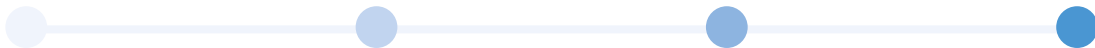
**In den letzten Monaten ist es uns bereits gelungen, in der gesamten Organisation eine stärker unternehmerisch geprägte Kultur zu schaffen.**

„Ich bin begeistert zu sehen, wie sich die Denkweise vom Verantwortungs- zum Ergebnissen denken gewandelt hat und wie unsere Führungskräfte dies ihren Teams vorleben.“

Umso mehr freue ich mich zu sehen, wie wir dadurch unsere Kundenprojekte schneller abwickeln können.“

**Mark Henrik Körner**  
CEO, Siteco GmbH

## Ansatz



### **Bauen Sie auf dem Bestehenden auf:**

Dies ermöglicht es der Organisation, mit der Umsetzung zu beginnen und sie schnell marktfähig zu machen.

### **Der Wandel beginnt an der Spitze:**

Wenn man will, dass sich die Kultur ändert, muss man mit der Schaffung von Vorbildern an der Spitze beginnen. Nur wenn sich die Führungskräfte ändern und die erwarteten Verhaltensweisen vorleben, wird ein klares Signal für den Wandel auf allen Ebenen der Organisation gesendet.

### **Binden Sie die wichtigsten Interessengruppen von Anfang an ein:**

Dies ist der effektivste Weg, um bestehende Normen aufzubrechen und eine neue Kultur in der Organisation zu etablieren.

### **Transformation geschieht, wenn sie von innen heraus geführt wird:**

Unsere Aufgabe ist es, Organisationen dabei zu helfen, den Wandel zu vollziehen. Wir agieren als Katalysator und Ermöglicher. Dann ziehen wir uns zurück, damit die Führungskräfte den nötigen Freiraum haben, um einen nachhaltigen Wandel zu schaffen und zu leiten.

# Ergebnis

In **weniger als einem Jahr** hat Siteco die Grundlage für die Schaffung einer neuen Kultur gelegt und beginnt nun, die Früchte davon zu ernten, was sich bereits **positiv auf die Geschäftsergebnisse auswirkt**.

Ihre Mitarbeiter **leben die von ihnen entwickelte Kultur**. Ihre Führungskräfte sind in der Lage, den notwendigen Rahmen zu schaffen, damit unerwartete Projekte, die für die Weiterentwicklung des Unternehmens erforderlich sind, **schneller umgesetzt** werden können. Und in der gesamten Organisation gibt es **mehr Eigenverantwortung**, um die Dinge voranzubringen.

Durch die **systematische Kaskade** und die **Befähigung ihrer Führungskräfte** sind sie in der Lage, **die Organisation** auf die notwendigen strategischen Imperative und die Kultur **auszurichten**, die für die langfristige Umgestaltung ihres Unternehmens erforderlich sind.

Sie haben die Voraussetzungen geschaffen, um die Kultur, die sie wollen und brauchen, um ihr eigenes Licht für die Zukunft zu sichern, weiterhin zu fördern und zu verteidigen.

## Fazit



Wenn eine Organisation ihre Kultur umgestalten will, um eine neue Strategie zu verwirklichen, dann muss das Führungsteam das erwartete Verhalten vorleben.

Die einzige Möglichkeit, diese neue Kultur und die notwendige Führung zu schaffen, besteht darin, leitende Angestellte zu finden, die sich für die Entwicklung der gesamten Organisation über ihren eigenen Bereich oder ihre eigene Abteilung hinaus verantwortlich fühlen.

Wenn eine Organisation sich strategisch weiterentwickeln will, muss sie in der Lage sein, Führungsressourcen freizusetzen, um diese Bemühungen zu leiten.

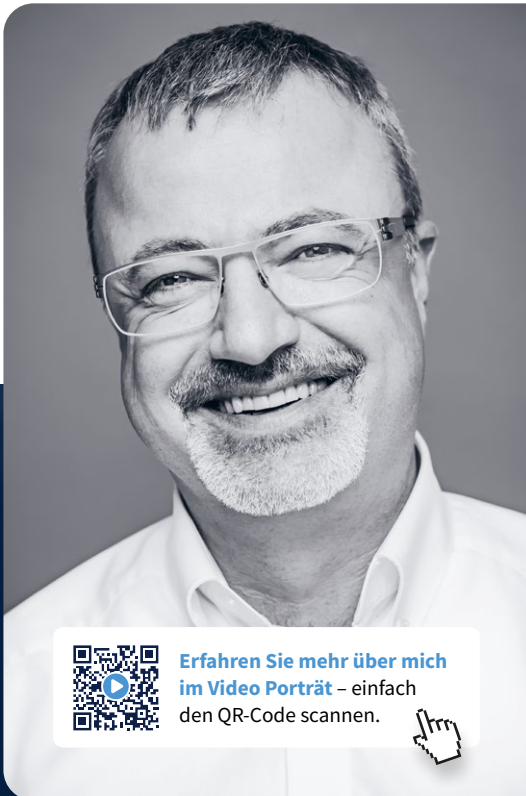
Diese Führungskräfte müssen sich ihrer Rolle in diesem Prozess bewusst sein: Sie müssen die Vision, die Strategie und die Kultur in die Organisation tragen. Gleichzeitig müssen sie in der Lage sein, dies in eine zielgerichtete Planung und disziplinierte Ausführung in ihren Teams umzusetzen, um die notwendige operative Exzellenz zu erreichen, damit die Strategie in die Tat umgesetzt werden kann.

Nur wenn sie beides tun, sind sie in der Lage, den Fortschritt messbar und für das Unternehmen sichtbar zu machen und sich weiterhin auf die wichtigsten Erfolgsfaktoren zu konzentrieren, um sicherzustellen, dass sie ihr Unternehmen durch den Wandel führen können.



Geschrieben von:

Entdecken Sie weitere Case-Studies unter:  
→ [2leadership.org/case-studies](https://2leadership.org/case-studies)



## Hi, ich bin Andreas Geh

Managing Partner

Ich baue Strukturen auf, um strategische Freiheit und schöpferische Kraft in anderen zu ermöglichen. Das ist nicht nur ein Slogan. Ich nenne es meine Richtung der wahren Größe.

Rufen Sie mich gerne an und lassen Sie uns gemeinsam herausfinden, wie wir Strukturen aufbauen können, um Ihre Transformation voranzutreiben.

So können Sie mich erreichen:

[a.geh@2leadership.eu](mailto:a.geh@2leadership.eu)

+49 175 4372859



Erfahren Sie mehr über mich  
im Video Porträt – einfach  
den QR-Code scannen.



# We make transformation happen. **Together.** **With you.**

Buchen Sie  
Ihre kostenlose  
Erstberatung



WIR ARBEITEN MIT  
PREISGEKRÖNTEN METHODEN  
UND WERKZEUGEN



**2Leadership**®