

Case-Study

# Create empowerment. Create leaders.



WIKAI

WIR ARBEITEN MIT  
PREISGEKRÖNTEN METHODEN  
UND WERKZEUGEN

NE<sup>®</sup>  
WS Navigating  
In Times  
Of Change

2Leadership<sup>®</sup>



WIKA ist ein renommierter Spezialist im Bereich Messtechnik.

Im Kontext der Digitalisierung, der zunehmenden Internationalisierung und der sich ändernden Marktbedürfnisse wusste WIKA, dass wesentliche strategische Entwicklungen erforderlich sind, um

ihren 11.000 Mitarbeitern weltweit eine ebenso erfolgreiche Zukunft zu sichern.

**Ihr Ziel:** die EMEA- und Indien-Vertriebsorganisation von einem produktorientierten zu einem kundenorientierten Ansatz zu transformieren.

## Überblick

WIKA begann seinen Transformationsprozess im Frühjahr 2020, mitten in der Corona-Krise. Mit dem neuen EVP Andreas Keiger und dessen positiver Erfahrung aus früheren Projekten mit 2Leadership, haben wir eine Roadmap entwickelt, um die **Transformation in 3 verschiedenen Phasen** anzugehen.

**Phase 1:** Das **Senior-Führungsteam** in der gesamten Region hinter der **gleichen Vision zu vereinen** und sie darauf vorzubereiten, die Transformation in ihren Teams zu leiten.

**Phase 2: Einbindung der Organisation** durch Weiterleitung des Prozesses an die nächste Führungsebene in der gesamten Region. **Wichtige Stakeholder** aus den anderen Geschäftsbereichen außerhalb des Vertriebs wurden zu diesem Zeitpunkt **einbezogen**, um ihre Ausrichtung und Akzeptanz für den neuen kundenzentrierten Ansatz sicherzustellen.

**Phase 3:** Langfristige Bemühungen managen, indem **alle Führungskräfte in die Lage versetzt werden**, die Transformation in ihren Teams voranzutreiben und zu verankern.

Mit diesem Ansatz versetzt WIKA seine Führungskräfte in die Lage, das potenzielle Risiko von Unsicherheit und Unruhe in ihren Teams zu managen, **die Aufmerksamkeit auf die ständigen Fortschritte zu richten** und die **negativen Auswirkungen** auf die operative Leistung **zu minimieren**.

„Ich war am Anfang etwas skeptisch, wie 2Leadership uns in diesem Transformationsprozess ‚praktisch‘ unterstützen und begleiten kann.“

„Nach den Workshops, die wir hatten, kann ich sagen, dass es eine GROSSARTIGE Entscheidung war, 2Leadership an Bord zu nehmen, da es uns als Team auf die nächste Ebene gebracht hat und uns echte praktische Werkzeuge an die Hand gegeben hat, um diese Transformation erfolgreich zu gestalten.“

**Tino Reppe**

Generaldirektor MENAT, WIKA

## Ansatz

### **Das Senior-Team zuerst an Bord holen:**

Sicherzustellen, dass das gesamte Führungsteam von Anfang an mit an Bord ist, um mit uns zusammenzuarbeiten, sorgt für die nötige Energie und Begeisterung für die vor uns liegende lange Reise.

### **Einbindung wichtiger Stakeholder in den Prozess:**

Transformation findet nicht in einem Kokon statt. Durch die Integration wichtiger Stakeholder aus Geschäftsbereichen über das unmittelbare Team hinaus werden sie Teil der Reise und Unterstützer des Prozesses.

### **Vorbereitung der Führungskräfte auf den „Big Bang“-Kick-Off:**

Wir glauben, dass Führungskräfte in der Lage sein müssen ihre Transformation selbst zu führen. Daher arbeiten wir vom ersten Tag an individuell und im Team mit ihnen zusammen, um sicherzustellen, dass sie genau wissen, was sie tun müssen und vor allem, wie es geht.

### **Enge Verbindungen mit dem gesamten Senior-Team aufbauen:**

Nur eine enge Beziehung zum Sponsor reicht nicht aus. Wir bauen starke Beziehungen zum gesamten Führungsteam auf und stellen sicher, dass sich alle während des Transformationsprozesses unterstützt fühlen.

# Ergebnis

Nach nur 9 kurzen Monaten, in denen sie den Transformationsprozess leiteten, hat das Führungsteam von Sales EMEA & India trotz der zusätzlichen Komplexität des Prozesses während einer weltweiten Pandemie **große Fortschritte gemacht**.

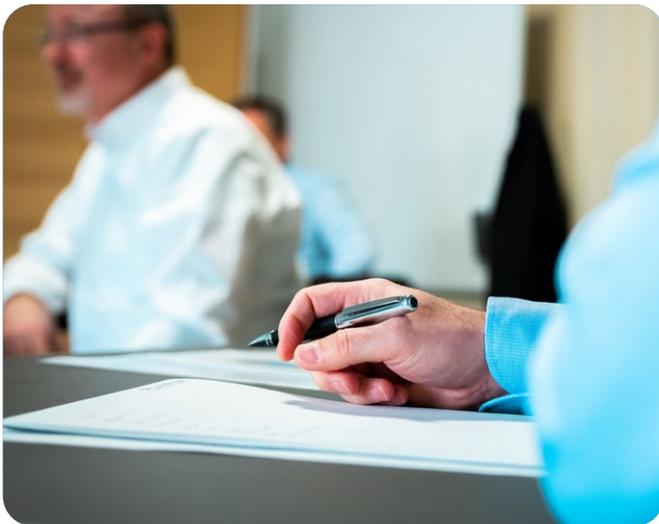
Sie sind als ein **Team** vollständig aufeinander abgestimmt, wodurch sichergestellt wurde, dass **Fortschritte** in Richtung der neuen Arbeitsweisen in der gesamten Region **sichtbar und greifbar** sind.

Als großartiges Team haben sie ihre **wichtigsten Stakeholder** aus anderen Geschäftsbereichen

**eingebunden** und sich so die notwendige Unterstützung für den **langfristigen Erfolg gesichert**.

Ihr einheitlicher, strukturierter und pragmatischer Ansatz hat dazu beigetragen, **die einst kritischen Stimmen zu überzeugen**. Durch ihren entschlossenen und **partizipativen Führungsansatz** haben sie nicht nur Unterstützung für die Transformation gewonnen. Sie haben es auch geschafft, innerhalb ihrer Organisation zu einem **Vorbild** für die Führung und Umsetzung von Transformation zu werden.

## Fazit



Jede Organisation muss sich kontinuierlich von ihrem aktuellen Zustand in einen zukünftigen Zustand weiterentwickeln, um in einer sich ständig verändernden Welt relevant und erfolgreich zu bleiben. Kommerzielle Unternehmen, die sich transformieren müssen, können es sich nicht leisten, den Betrieb auf Eis zu legen. Führungskräfte müssen gleichzeitig die externe Realität des Betriebs und die interne Realität der Transformation managen.

Oft werden solche Bemühungen mit der Metamorphose von einer Raupe zu einem Schmetterling verglichen, was

jedoch nicht wirklich der Realität entspricht. Voll funktionsfähig zu bleiben, erlaubt es einer Organisation nicht, einen Kokon zu bauen oder sich von der Realität abzukoppeln, um sich auf die innere Transformation zu konzentrieren. Es kann auch während des Prozesses nicht verborgen bleiben, während es seine „neue Form“ erhält.

In Wirklichkeit ist es eher die Metamorphose von einer Kaulquappe zu einem Frosch, der sich beim wachsen, fressen und jagen verwandeln muss.

Diese Realität erfordert starke Führungskräfte, die die Voraussetzungen dafür schaffen, dass sich die neuen Arbeitsweisen innerhalb der Organisation verbreiten und wachsen. Führungskräfte, die über die Denkweise, die Fähigkeiten und die Werkzeuge verfügen, um den Transformationsprozess zu leiten und gleichzeitig den täglichen Betrieb zu managen und stetige Fortschritte in Richtung des zukünftigen Zustands zu erzielen.

**Was der Kunde über uns und unsere Arbeit sagt?** Einfach den QR-Code scannen und alle Interviews & Kundenstimmen zu dieser Case-Study ansehen.



Geschrieben von:

Entdecken Sie weitere Case-Studies unter:

[→2leadership.org/case-studies](https://2leadership.org/case-studies)



## Hi, ich bin Rainer Müller

Partner

Als analytisch orientierter Ingenieur gehe ich strategisch und operativ gerne systematisch vor.

Rufen Sie mich an und lassen Sie uns herausfinden, wie wir Ihre Transformationsideen in einen strukturierten Ansatz umsetzen können.

So können Sie mich erreichen:

[r.mueller@2leadership.eu](mailto:r.mueller@2leadership.eu)

+49 172 2359764



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**<sup>®</sup>