

# ARBEITEN MIT DER TRANSFORMATION CANVAS

Impuls und Inspiration

26. Februar 2021 – Clemens Frowein, Andrea Griesinger

# Upgrade für Ihre Organisation

## Strategy & Business Models

Wie verstehen wir die Dynamik unserer Märkte und Technologien?  
Auf welche Wettbewerbsvorteile setzen wir? Wie gestalten wir unsere  
Geschäftsmodelle der Zukunft? Mehr...



## Transformation & Change

Wie schaut die Architektur einer gelingenden Veränderung aus? Mit welchem  
Gestaltungsrepertoire managen wir Change? Und was bewegen Führungskräfte, die  
sich als „Trainer der Organisation“ begreifen? Mehr...



## New Work & Future Organisation

Mit welchem Organisationsmodell begleiten wir die veränderten Lebens- und  
Arbeitsmodelle unserer Mitarbeitenden? Zu welcher Form und Kultur des (Zusammen)  
Arbeitens wollen wir uns hinbewegen? Mehr...



## Next Level Leadership

Was unterscheidet exzellente Führungskräfte von erfolgreichen Managern?  
Was können sie mehr, was machen sie anders? Welche (neue) Führung ist künftig  
gefordert? Mehr...



## Business Coaching

Wie erhalte ich ein realistisches Bild meines Wirkens? Wie kann ich über den eigenen  
Kopf hinaus neue Sicht- und Verhaltensweisen entwickeln?  
Und wie finde ich ungewohnte Lösungen? Mehr...



## Learning Solutions

Wie können wir bei laufendem Geschäft, neue Fähigkeiten clever aufbauen? Wie schaffen  
wir, dass Lernen ein selbstverständlicher Teil unserer Arbeit und unseres Lebens wird?  
Welche Fähigkeiten sind künftig gefordert? Mehr...



# Arbeiten mit der Transformation Canvas



Clemens Frowein



Andrea Griesinger

*„Stets gilt es zu bedenken, dass nichts  
schwieriger durchzuführen, nichts von  
zweifelhafteren Erfolgsaussichten begleitet und  
nichts gefährlicher zu handhaben ist, als eine  
Neuordnung der Dinge“*

Niccolo Macchiavelli





# Transformation ist ...

... der Aufbau von erheblich neuen Fähigkeiten, mit denen Strategien und Innovationen praktisch gelingen („von Slides zu Realität“).

## ... Lernen und Weiterentwicklung ...

... kontinuierlich, unter hohem Erfolgsdruck und bei laufendem Betrieb und mit hoher Geschwindigkeit

... über die Grenzen der Bereiche, Resorts, Teams transversal hinaus



# Transformation Design ist ...

**HANDWERK UND HALTUNG** – die Transformationsarbeit als einen kontinuierlichen und handwerklich anspruchsvollen Prozess zu verstehen

**CO-CREATION** - die gezielte und kollaborative Gestaltung des Lern- und Veränderungsweges der Transformation

**DESIGN THINKING** – im ganz praktischen Einsatz für kreative und freudvolle Arbeit an komplexen Veränderungsthemen

# 4 Konzepte für die Transformationsarbeit

## TRANSFORMATION DESIGN Die Transformation Canvas

Einfach  
verständliche  
Transforma-  
tions-Grammatik

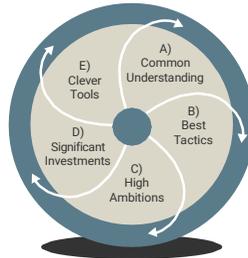


## TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP Das Headcoach Konzept

Trainer der Organisation  
und Kernteams

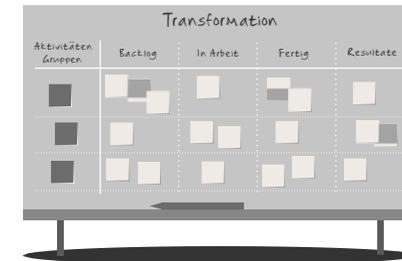


Success  
Wheel

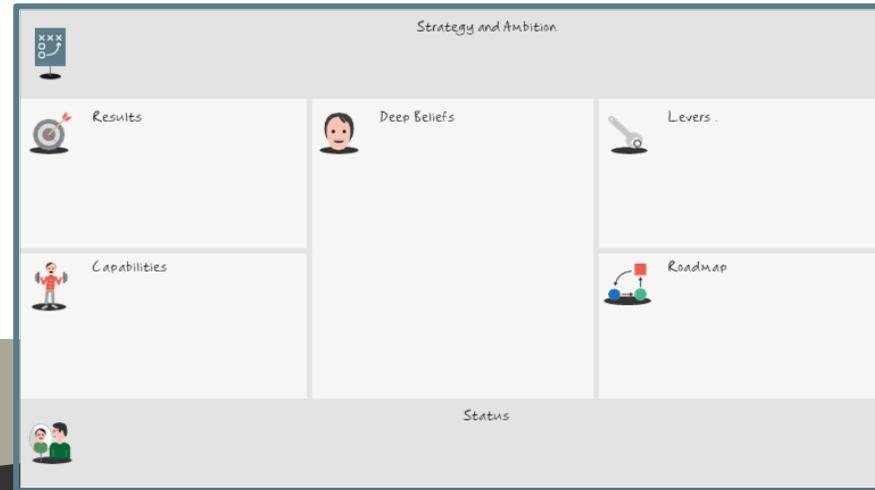


„SECRET SOURCES“ FÜR UNSERE  
ERFOLGREICHE TRANSFORMATION

Transformation  
agil steuern



CLEVERES TRANSFORMATION STEERING



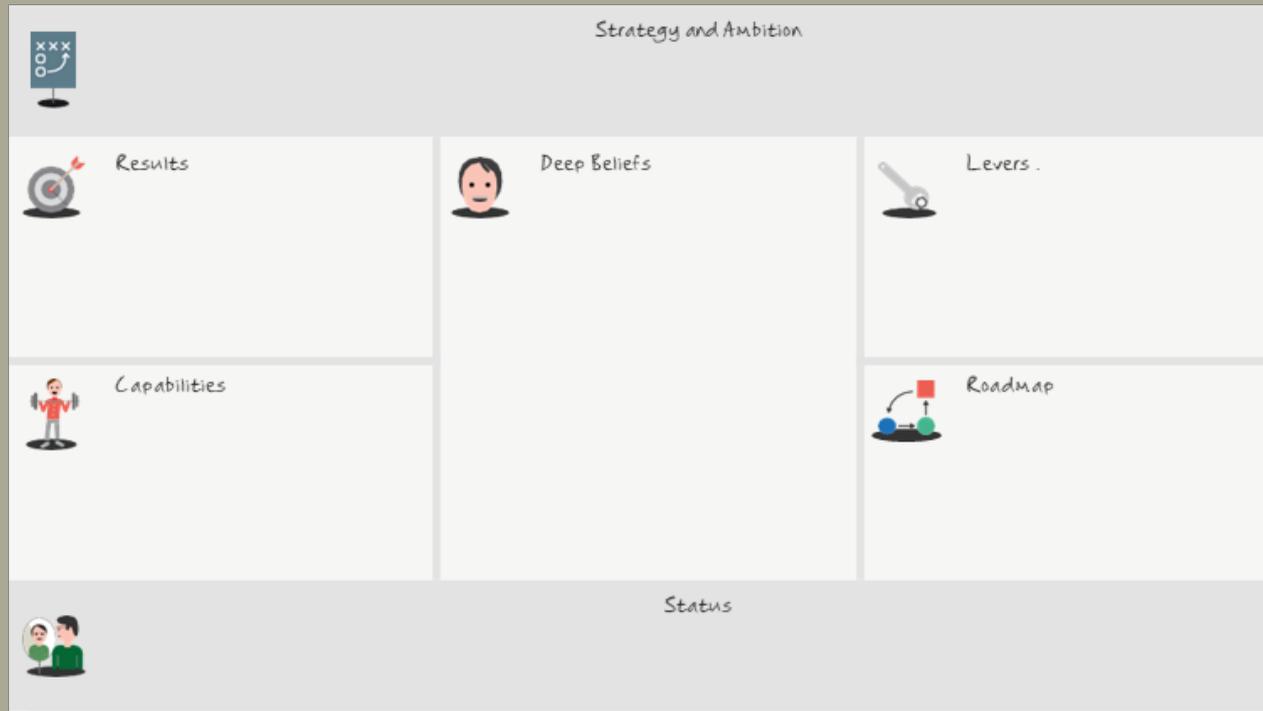
Transformation Canvas

# Gemeinsame Basis schaffen - die Transformation Canvas



## Transformations - Canvas

Ein einfaches universelles Design-Thinking-Tool

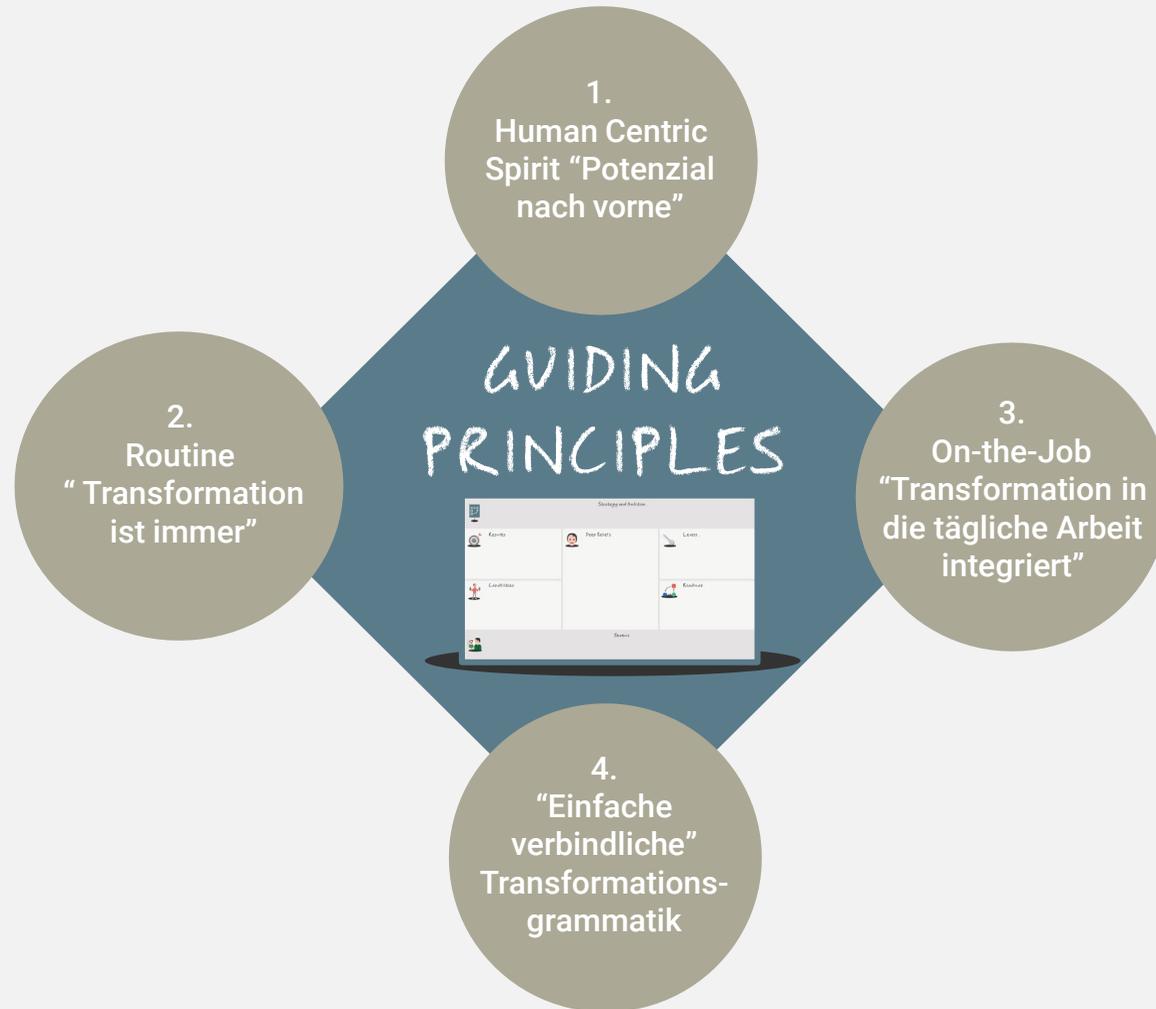


## Vorteile

- Gemeinsame Sprache & Logik
- Starkes Visual
- Intuitive; leicht zugänglich
- Spielerisch spannend
- Fördert den Dialog
- Schafft Fokus
- Skalierbar und kaskadierbar



# Transformation Canvas - was uns bei der Arbeit leitet



# Transformation Canvas

ZU

Strategie und Ambition da wollen wir hin ...



Resultate was wir erreichen ...



Tiefe Überzeugungen  
wie mir und uns das wirklich gelingt ...



Hebel woran wir lernen ...

WAS



Fähigkeiten wir lernen ...



WIE



Roadmap  
welche Strecke wir planen ...

Status was wir erreicht haben und was noch nicht (der ehrliche Pluck in den Spiegel) ...



VON



## Strategie und Ambition da wollen wir hin ...

- Antrieb und Motivation: Was sind die Gründe für die Transformation? Warum beschreiten wir neue Wege?
- Attraktive Visionen, wo wir kurz-, mittel- und langfristig hinwollen? Welche Schätze wollen wir heben?
- Was sind unsere beruflichen Leidenschaften, aus denen wir Kraft für das Ziel und den Weg schöpfen?
- Wenn wir heute schon an unserem Ziel wären, wie sähe es aus, wie fühlt es sich an?



## Resultate was wir erreichen...

### Ergebnisse, die besser werden...

- Konkrete Verbesserungsziele in den Finanzen, im Markt, in den Prozessen, im Verhalten

### Wie wir die Ergebnisse der Transformation messen ...

- Ergebnisse - konkret messbar / Neue Prozessleistungs-KPI's (Kosten, Qualität, Zeiten) / Mitarbeiterbezogene Ergebnisse etc.



## Fähigkeiten wir lernen ...

### Was wer, wie konkret, mehr, weniger, anders, besser machen wird ...

- Was genau wollen/brauchen wir zu lernen?
- Was wir nicht vergessen wollen!
- Führungsfähigkeiten (Haltung & Handwerk)
- Systemfähigkeiten (z.B. IT-Unterstützungssysteme)
- Kooperationsfähigkeiten



## Tiefe Überzeugungen

wie mir und uns das wirklich gelingt...

### Meine tiefen persönlichen Überzeugungen...

- Welche Überzeugungen und Werte habe ich zum Thema "Lernen und Entwicklung"?
- Welche Werte & Haltungen strebe ich an?
- Wie schaue ich auf meine Mitmenschen, auf das Miteinander und die Zusammenarbeit
- Welche Ansprüche habe ich an mich oder andere in Bezug auf "Veränderung"? /Wie genau ist mein Bild von mir selbst?
- Wie "ruhe" ich in mir selbst, was treibt mich an bzw. bringt mich in "Unruhe"

### .. im Hinblick auf die Transformation

- Wer wird die Veränderung tragen? Wo ist die Energie?
- Welche gemischten Gefühle und Widerstände erwarten wir / Was löst welche Emotionen aus? Wo liegen die Grenzen des Erreichbaren?
- Wo werden persönliche Vorteile oder Chancen gesehen?
- Wie sind die informellen Machtverhältnisse?



## Hebel woran wir lernen...

### Treiber und Schlüsselinterventionen, die wir auswählen ...

- Lernprozesse?
- Wie bringen wir konkrete Bewegung in Mensch & Organisation, um neue Fähigkeiten für neue Leistungen zu erreichen?
- Wo fangen wir an? (Hebel: Menschen, Strukturen, Prozesse, Systeme, Regeln usw.)



## Roadmap

welche Strecke wir planen ...

### Aufbau, Steuerung und Architektur, mit denen wir die Hebel realisieren

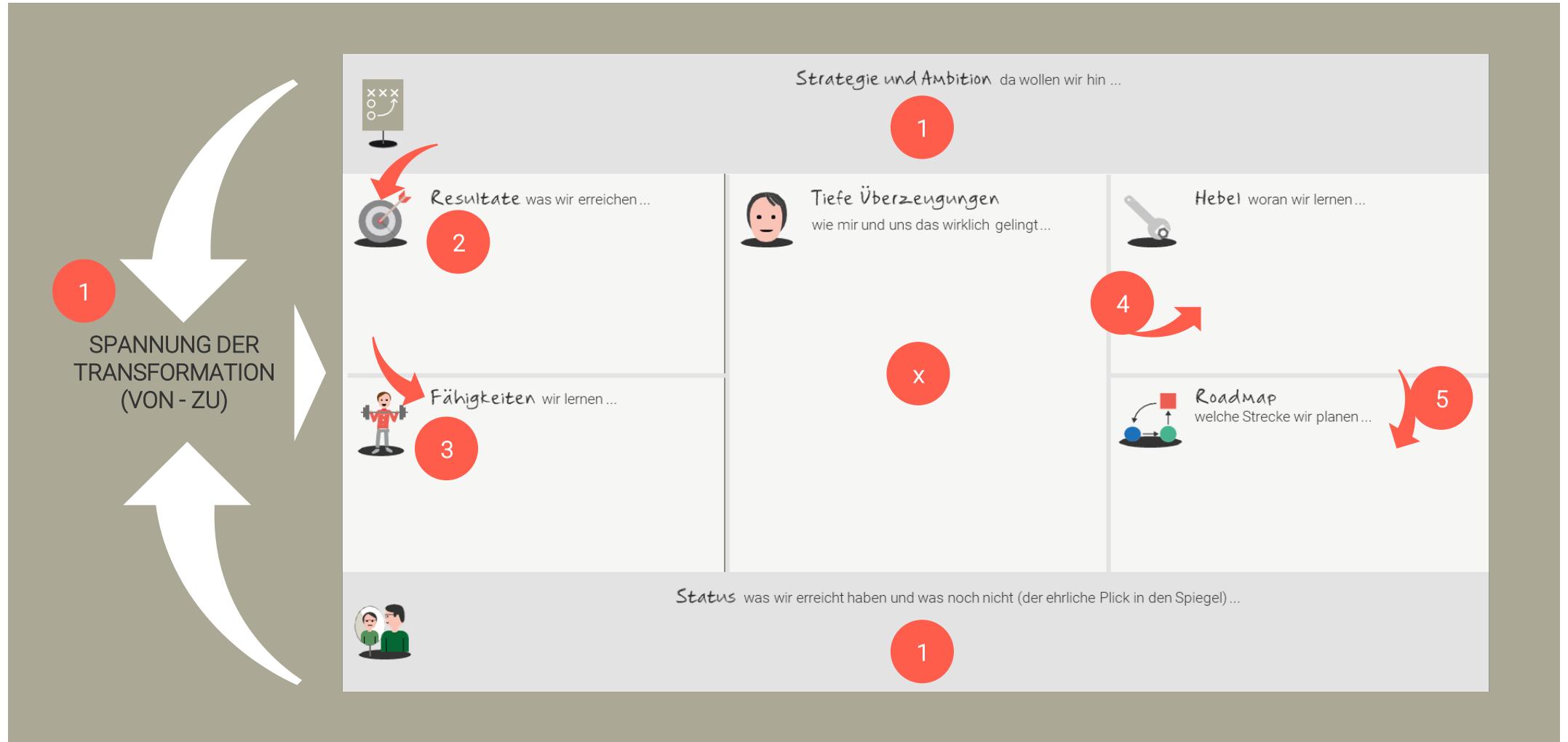
- Welche Schlüsselinterventionen werden wie/wann realisiert? (Architektur/Roadmap)
- Welcher Schwerpunkt in welcher Phase?
- Wie binden wir ein? Wie multiplizieren wir?
- Welche Prototypen bauen wir?
- Wie steuern wir? Wie unterstützen wir?



## Status was wir erreicht haben und was noch nicht (der ehrliche Pluck in den Spiegel) ...

- Gelassenheit, wertschätzende und zugleich ungeschminkte, ehrliche Selbstreflexion?
- Welche Fähigkeiten und (günstigen/ungünstigen) kulturellen Muster haben wir heute?
- Was finden wir schwierig?
- Wo liegen unsere "unverdienten Schätze"? Mit welchen Stärken und Schwächen arbeiten wir?

# Arbeiten mit der Canvas



# "Dont's"

## Buzzwords

Die Buzzwords zu Veränderung, die gerade modern sind einfach übernehmen. Aktuelle Schlagworte & generische Begriffe (immer wieder) verwenden, ohne konkreter zu werden. Der Bedeutung nicht auf den Grund gehen. Die Fähigkeiten kosmetisch mit den richtigen Schlagworten ausschmücken. Jeder versteht ggf. was anderes darunter, das fällt aber nicht auf, weil über den wirklichen Sinn, tiefer nicht mehr gesprochen wird.

## Zu Viel zugleich anfassen

Man kann die ganze Welt als Fähigkeit von morgen erklären. Alle stimmen dabei irgendwie. Und je mehr man auf dem Zettel hat, umso besser hat man gearbeitet.

## Auf Nummer sicher

Immer Ziele vornehmen, was man auch sicher erreicht, oder eh schon erreicht hat. An der Ziel-erreichung hängt die Reputation und ggf. der Bonus.



## Veränderung nicht mit neuen Fähigkeiten verbinden (..lernen müssen wir da nicht..)

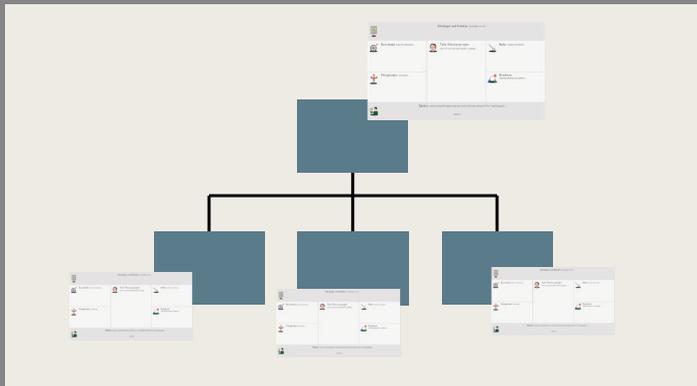
Einfachster weg: Man schreibt auf, was sich im nächsten Jahr so alles verändern soll. Passt doch, oder? Ist auch ok, da stimmen alle zu. Und wir können das schon. Dann kann man auch schöne Geschenke machen (sucht Euch was aus!) und hat die Themen klar, die Umsetzung ist so gut wie gesichert.

## Copy and Paste von top down

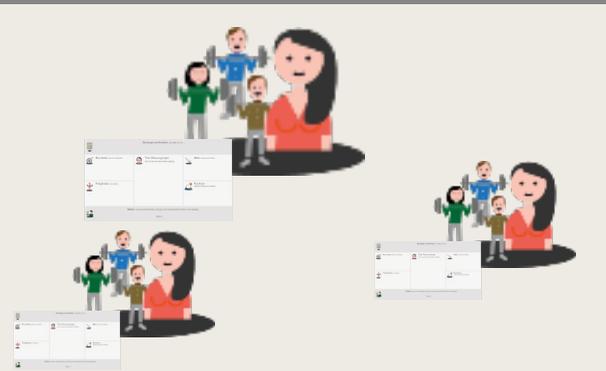
Die Granularität der Veränderung „einfach“ von Top Down übernehmen und in den eigenen Plan einfügen. Das ist dann zweifelsfrei richtig, hilft aber wenig, weil nur wiederholt, nicht interpretiert, nicht tiefer auf das eigene Geschäft genauer bezogen wird.

# Arbeiten mit der Canvas

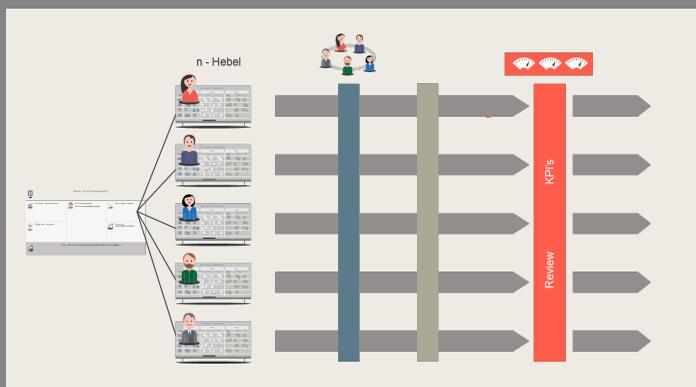
## KASKADIEREN



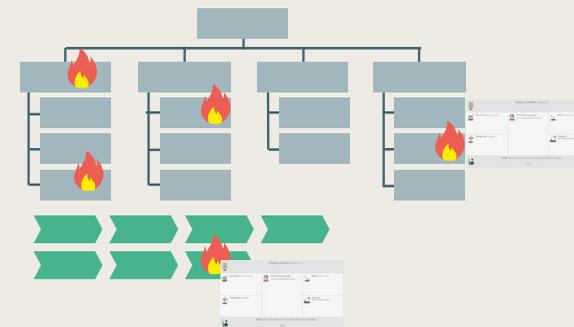
## "PROJEKTE / TEAMS"



## "TRANSFORMATIONS-PROGRAMM"



## "FLAMMOGRAMM"



Besuchen Sie weitere Events von Upgrade Solutions



## TRANSFORMATION HEADCOACH

Ein Rollenkonzept für  
Führung im Wandel

Online Impuls & Inspiration  
23. April 2021, 16h – 17h30



Event auf LinkedIn: [Link](#)

## **Upgrade.Organisationsentwicklungspartner**

Wiesenau 2 | D-60323 Frankfurt | [info@upgrade-partner.de](mailto:info@upgrade-partner.de)

Telefon: 0049(69)43 00 820-00 | Telefax: 0049(69)43 00 820-10 | [upgrade-partner.de](http://upgrade-partner.de)