

@ a glance!

Wir sind ein kleines Unternehmen und bieten kleine Lösungen - für kleine Probleme. Grosse Probleme lassen wir durch frühzeitiges Eingreifen schon gar nicht entstehen.

Wir beginnen mit Bedürfnis-, Situations- und Zweckanalyse, erarbeiten ein Realisierungskonzept und entwickeln darauf basierend Prozesse, Organisationen und Software. Dabei stehen die Menschen und ihr Verhalten von heute und morgen immer im Zentrum. Wenn Sie wollen, übernehmen wir Führungsaufgaben während des Veränderungsprozesses. Dafür, dass Sie die gewünschte Wirkung erzielen.

Klein, aber fein; wir sind stolz auf unsere Arbeit und lassen uns gerne an den erzielten Resultaten messen.

wetbasement GmbH (wb)
Chrummacher 22
3202 Frauenkappelen

+41 31 920 10 42 (fixnet)
+41 31 920 10 44 (fax)
+41 79 300 03 09 (mobile)
info@wetbasement.ch, www.wetbasement.ch



In unserem Magazin «@ a glance!» stellen wir von Zeit zu Zeit die Erfolge unserer Kunden vor. In der vorliegenden Ausgabe ist es der erfolgreich absolvierte Pfad der Strategiefindung in der Hotel & Gastro Union.

@ a glance!

Ausgangslage

In der Hotel & Gastro Union - die Berufsorganisation für alle Kader und Mitarbeiter in der Hotellerie und Gastronomie - löste der neue Geschäftsführer den über 30 Jahre im Amt wirkenden Direktor ab.

Damit wurden einerseits alte, geliebte und auch gehasste Selbstverständlichkeiten in Frage gestellt, andererseits wurden neuartige Ideen generiert und Begehrlichkeiten geweckt.

Der neue Geschäftsführer setzte seine Ideen zielstrebig um - gleichzeitig nahmen die Zweiergespräche bei geschlossener Türe zu, die Forderungen der Kadermitarbeiter wurden vehementer. Das Führungsteam verlor sein Selbstverständnis.

Herausforderung

Dem Geschäftsführer war klar, dass er mit seinem Kader eine Strategie zu erarbeiten und umzusetzen hatte, um alle auf dem Schiff in die selbe Richtung rudern zu haben.

Lösung

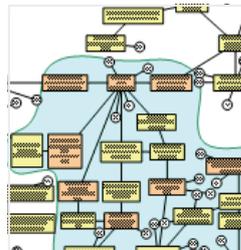
Nach einem Gespräch mit *wb* entschied der neue Chef, den Strategieprozess von *wb* begleiten zu lassen.

Die grösste Herausforderung war nicht das Formulieren einer Strategie, sondern das gemeinsame Verständnis innerhalb des Kaders über die heutige Situation und ihre Wünsche.



Markus Kämpfer
geschäftsführender Inhaber
von *wb* stellt die Fallstudie
«Strategiefindung bei
der Hotel & Gastro Union»
vor.

Dazu eignete sich der «EDO Mechanism[®]» von «Life—Ladner institute for endurance». Es fanden drei Workshops mit dem gesamten Kader statt. In den ersten zwei wurde nach den zufriedenstellenden / nicht zufriedenstellenden Resultaten und den vermuteten Ursachen gefragt. Die Antworten wurden von *wb* in eine Ursache—Wirkung—Resultate Beziehung (CER Rationale[®]) gebracht.



CER Rationale

Anschliessend fanden zweistündige Einzelgespräche mit allen Teilnehmern und *wb* statt. Die Ergebnisse wurden in die CER Rationale eingearbeitet.

Resultate

Da die Teilnehmer alle ihre Gedanken in der CER Rationale wiederfanden, wurde diese im dritten Workshop als gemeinsames Verständnis akzeptiert. Alle Aussagen waren so miteinander vernetzt, dass sie als logisch, konsistent und glaubwürdig anerkannt wurden.

Der Zweck, die Ziele, sieben wichtige Themen für die Zukunft und eine verbindliche To Do Liste wurden erarbeitet. Nicht alle geplanten Arbeiten begeisterten alle gleichermassen, einige lösten schmerzhaft Prozesse aus - trotzdem war allen klar, warum sie getan werden mussten.

Der von *wb* erstellte Entwurf der Strategie wurde in zwei Vernehmlassungsrunden vom Kader bereinigt und verabschiedet.

Schon während der Erarbeitung der Strategie hat der Verinnerlichungsprozess eingesetzt - dank dem wachsenden gemeinsamen Verständnis.