

Wachstumskiller killen!



Wie wir Euer Unternehmen
für den Wachstumsprozess
ermächtigen

**SERIAL
KILLER**

Wozu? Unser Nutzenversprechen

Unser Nutzen-Versprechen für euch:

- Wir **identifizieren** gemeinsam die **drei wichtigsten Wachstumskiller** für euer Unternehmen.
- Innerhalb von sechs Monaten **killen** wir mit euch gemeinsam diese **Wachstumskiller**.
- Wir **befähigen** euer Unternehmen: Wir bilden ein **internes Transformatoren-Team** aus (ein gemischtes Team aus FK und MA) – mit allen notwendigen Skills, um den Prozess voranzutreiben.

Zum Auftakt „Hike & Reflect“ mit eurem Team

- An einem gemeinsamen aktiven Tag in der Natur geht es um:
 - Team-Ressourcen bewusst machen und verstärken
 - Erste Hinweise auf Eure Wachstumskiller bekommen
 - Internes Transformatoren-Team bilden
 - Vertrauen zwischen euch und uns aufbauen



„Hike & Reflect“ - Ablauf

Der Weg beginnt
Wachstumskiller im Visier

Reflexion:

- Erstes Bewusstsein über aktuelle Wachstumskiller, Hemmnisse gewinnen
- Erste Ideen sammeln, um diese zu entwaffnen

Der Aufstieg
Team-Ressourcen stärken

Reflexion:

- Bewusstsein über persönliche Ressourcen der Teammitglieder
- Ressourcen stärken & Energie tanken

Auf dem Gipfel – jiiha!
Die Zukunft gestalten

Reflexion:

- Neue Perspektiven einnehmen
- Team-Zielbild entwickeln

Transfer:
Es anpacken!

Reflexion:

- Internes Transformatoren-Team wählen
- Konkrete Schritte festhalten und verankern

Und was dann? Wachstumskiller killen!

- Weil euer Unternehmen wächst. Weil die momentane Krise nicht die letzte sein wird.
- Weil die **üblichen Wachstumskiller** bei bestimmten Unternehmensgrößen oder -phasen immer wieder auftreten.
- Weil es ganz natürlich ist, dass eine wachsende Organisation nicht mehr so gut in der **emotionalen Mitarbeiterbindung** ist wie ein dynamisches Startup.
- Weil es einen Weg gibt, den die meisten wachsenden Unternehmen beschreiten:
 - Am Anfang steht eine „**naive Agilität**“, mit der viele kleine Unternehmen starten.
 - Dann kommt die Phase der Schaffung von **Strukturen** – häufig mit einer gewissen Erstarrung und gefühlten Bürokratisierung verbunden.
 - In einer späteren Phase geht es wieder um **Agilität** - diesmal **überlegter, strukturierter und geplanter**.

Wie? Unser Killer-Programm im Überblick

Der erste Monat

Phase 1:

- Analysephase: Ergebnis ist Klarheit über aktuelle Wachstumskiller und messbares Delta zum Ziel-Bild
- Ampel-System zur Bewertung der größten Wachstumskiller

Nach 3 Monaten

Phase 2:

- Arbeitsphase: Konkrete Maßnahmen, um Top-3 Wachstumsbremsen anzugehen.
- Lead im Tandem: Transformatoren-Team mit Unterstützung von CourageCourage.
- Messbare erste Veränderungen für die drei Wachstumsbremsen.

Nach 6 Monaten

Phase 3:

- Implementierung: drei Wachstumskiller gelöst.
- Weitere Wachstums-Killer werden eigenverantwortlich durch die internen Transformatoren-Teams identifiziert.
- Punktuelle Unterstützung durch couragecourage.

Nach 12 Monaten

Phase 4:

- Zwei weitere Wachstums-Killer werden gelöst. Verantwortung bei Transformatoren-Team.
- Punktuelle Unterstützung, weitere Ausbildung des Transformatoren-Teams.

Wie? - Was im ersten Monat passiert...

Das Ergebnis nach einem Monat: Klarheit, Bewusstsein für aktuelle Wachstumskiller und messbares Delta zum Ziel-Bild

1. **Auf Führungsebene:** Wie gut sind wir als Führungsteam aufgestellt für Herausforderungen des Wachstums?
2. **Auf Organisations-Ebene:** Wie muss unsere Organisation besser aufgestellt sein, um dass Wachstum zu stemmen?

Der erste Monat des Killerprojekts

Kick-Off

- Aufstellung des Projektteams mit Auswahl der internen „Transformer“

Killer-Analyse (Orga und Kultur)

- Strukturierte Interviews mit FK und MA (je 2 h)
- MA-Befragung

Projektstarts

- 3 größten Wachstumskiller sind identifiziert
- Projektteams nach Themen bilden sich

Statusmeeting

- Projektteams stellen Pläne vor
- Projekte starten

Wie? Beispiele für Projekte in der ersten Phase...

z.B. Wachstumskiller im Bereich Leadership

- Credo/ Zielbild: „Wir ermutigen & ermächtigen unsere Mitarbeiter“.
- Ist: Großes Delta zwischen Zielbild und Kultur-Befragung.
- Ist-Zustand nach drei Monaten: Stärkere Selbstreflexion bei Führungskräften und Methoden-Aufbau und Anwendung von Tools (Coaching als Führungstechnik)

z.B. Wachstumskiller im Bereich Organisation

- Credo: „Wir sind nah am Kunden.“
- Ist: Entfernung vom Markt. Verlust von Flexibilität und Dynamik. Auswahl Gründe: Kommunikation über verschiedene Hierarchieebenen/ Abteilungen. Ausführung nach Ticket-System.
- Bereichsorientiertes Denken & Handeln führt zu Reibungsverlusten und fehlendem Verantwortungsbewusstsein.
- Nach drei Monaten: Neue dynamische Teams nehmen in Experimentierräumen die Arbeit auf. Entsprechen „Wertschöpfungszellen“, die dicht am Kunden sind und schnell in der Umsetzung.

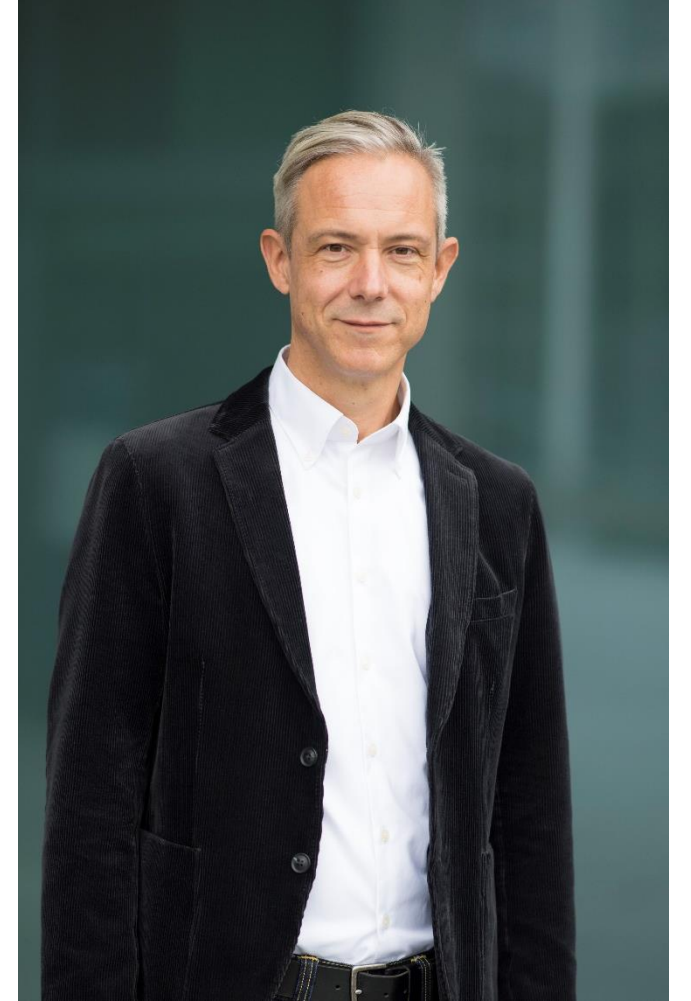
Courage – Ermutiger & Wegbegleiter



Alexander Stanierowski



Constance Rimbach



Dr. Gunnar Garbe