Die Geheimnisse der **9 Lebensphasen** im Unternehmen

Q8 die chefberater

© Ulrike Bleicher-Rapp & Rudolf Bleicher

respektieren Sie bitte das copyright.

Alle Rechte bleiben dem Autor vorbehalten. Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung in irgendeiner Form, auch nicht für den Zweck der Unterrichtsgestaltung, reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Haftungsbeschluß:

Wir als Coaches sind keine Spezialisten in Rechtsfragen. Alle Tipps und Methodiken die der Autor in diesem E-book beschreibt, basieren auf persönlichen Erfahrungen. Beinhalten jedoch keine Garantie auf Vollständigkeit, und uneingeschränkte Übertragbarkeit. Das Erreichen von Ergebnissen durch die Umsetzung der Tipps wird ebenfalls nicht garantiert. Für die wettbewerbsfähige Zulässigkeit haftet Q8 Success & Living und Ulrike Bleicher-Rapp nicht. Ebenso wenig für die Inhalte auf die verwiesenen Internetseiten. Eine Haftung auf etwaige Fehler und daraus resultierenden Folgen ist ebenfalls ausgeschlossen. Alle in diesem E-Book erwähnten Produkt-und Firmennamen sind, soweit nicht frei erfunden, Marken.

NEXT LEVEL

Die Geheimnisse der 9 Lebensphasen im Unternehmen

Dieses eBook wurde geschrieben für Unternehmer, die schon seit vielen Jahren erfolgreich beweisen, dass Sie Höhen und Tiefen eines Unternehmerlebens meistern können.

Unternehmer die verstanden haben, dass es vor allem die Fähigkeit und die Bereitschaft zur Veränderungen ist, die ein Unternehmen auf lange Sicht erfolgreich macht.

Und für Unternehmer, deren Ziel es ist Ihr Unternehmen auf einen NEXT LEVEL zu führen.

Wenn eine der folgende 4 Fragen auf sie zutrifft, wird Ihnen dieses eBook die Antworten darauf liefern können.

...wir führe ich mein Unternehmen aus der momentanen Stagnationsphase heraus?

...wir wollen expandieren, was sind die besten strategischen Marketingkonzept dafür?

...durch welche Maßnahmen in der Organisationsentwicklung und bei Führungskompetenzen sichern wir unsere Zukunft?

…NEXT LEVEL- was kommt nachdem mein Unternehmen die Blütephase erreicht hat?

Es gibt eine Art natürlichen Veränderungs- oder Wachstumsprozess von Unternehmen. Wenn wir diesen Wachstumsprozess verstehen, erkennen wir wann welche Veränderungen notwendig sind, um unsere Unternehmen auf die nächste Entwicklungsstufe zu führen. Wenn möglich, bis in die Blütephase. Dies gelingt leider nur den wenigsten Unternehmen.

Und von dort aus gibt es dann sogar die Möglichkeit einen NEXT LEVEL von Unternehmertum zu erreichen und zum NEXT LEVEL Unternehmer zu werden.

Dieses eBook beschreibt die 9 Lebensphasen, die ein Unternehmen durchlaufen kann, von der Gründung über die Blüte bis zur Liquidation oder Insolvenz.

Jede Lebensphase hat Ihre Gesetzmäßigkeiten und Herausforderungen. Dieses eBook wird Ihnen helfen zu erkennen in welcher Phase Sie sich momentan mit Ihrem Unternehmen befinden.

Darüber hinaus wird es Ihnen Möglichkeiten aufzeigen, die notwendigen Veränderungen die jetzt anstehen, souverän zu meistern und die richtigen Entscheidungen für die anstehenden nächsten Aufgaben zu treffen.

Wir wünschen Ihnen viele Erkenntisse und viel Spaß und Erfolg bei der Umsetzung, damit Sie den NEXT LEVEL in Ihrem Unternehmen souverän erreichen.

Los geht’s - das erwartet Sie:

Inhalt

1 Wo stehen Sie mit Ihrem Unternehmen eigentlich genau?
Bevor Sie die Segel setzen, sollten Sie Ihre jetzigen Koordinaten genau kennen.

2 Die 9 Wachstumsfallen und Ihre Gesetzmäßigkeiten.
Wissen wo auf dem Weg welche Gefahren lauern.

3 Wachstum – Quantensprung – Change
Was brauchen Sie wirklich?

4 Wer steckt hinter Q8 - Die-Chefberater?

5 Wie ist dieses Modell entstanden?

6 Warum kann nachhaltiger Erfolg nur integral gelingen?

1 Wo stehen Sie mit Ihrem Unternehmen eigentlich genau?

Um am Ziel anzukommen, müssen Sie zuerst wissen wo Sie sich überhaupt im Moment mit Ihrem Unternehmen befinden.

So logisch sich dies anhört, so selten ist das in der Praxis anzutreffen.

Die meisten Unternehmer wissen nicht wo Sie sich mit Ihrem Unternehmen befinden. Sie kennen eventuell Ihre Ziele und Ihre Zahlen, aber Sie wissen nicht, wo Sie sich mit Ihrem Unternehmen genau befinden - ausser, dass Sie noch nicht dort angelangt sind, wo sie eigentlich sein wollen.

Wissen Sie, wo Sie genau stehen und wie weit Sie von Ihrem Ziel entfernt sind?

Wissen Sie genau, was Sie auf dem Weg zum Ziel erwartet und vor allem auch, was Sie nach der gelungenen Zielerreichung erwartet?

Wenn nicht, dann kann es jetzt richtig spannend für Sie werden. Sie lernen den genauen Verlaufszyklus Ihres Unternehmens kennen, und Sie werden in Zukunft nicht mehr zu den Unternehmern gehören, die einfach nur auf Engpässe reagieren, ohne zu wissen, ob dieser Engpass überhaupt jetzt gelöst werden muß oder nicht.

Da es nun im Alltag wirklich keinen Mangel an allen möglichen Engpässen gibt, tappen die meisten Unternehmer in die Falle des „Feuerwehrmanns, Retters, Problemlösers“ oder „wenn ich nicht alles selbst mache“–Managers.

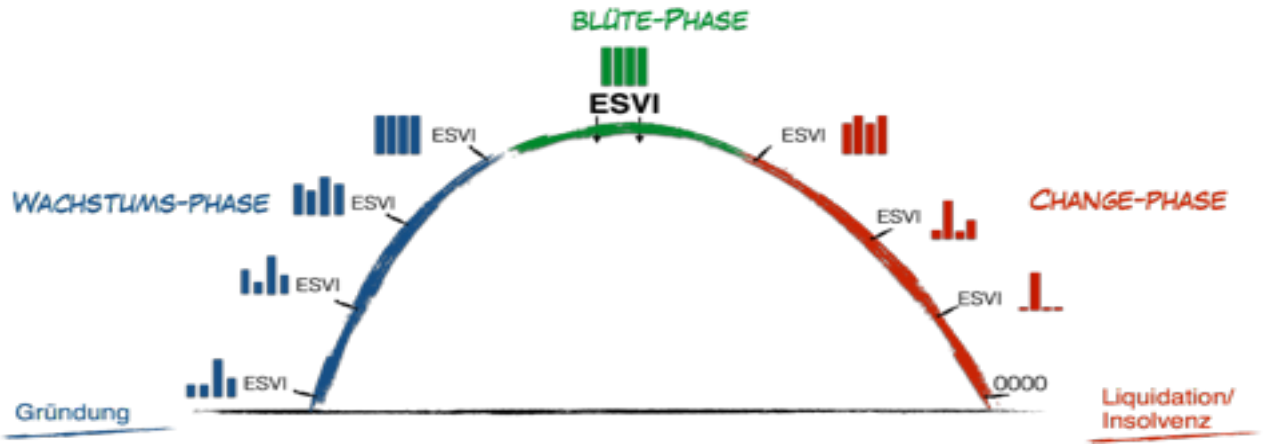
Mit nachfolgenden Modell werden Sie sofort erkennen, wo Sie persönlich und wo Sie mit Ihrem Unternehmen stehen. Zudem erfahren Sie, was genau die nächsten Schritte sein werden, um sich aus der momentanen Wachstumsfalle wieder zu befreien, um den nächsten Wachstumsschritt erfolgreich zu gehen.

Also los geht’s, seinen Sie offen und schon in wenigen Minuten werden Sie genau wissen, was Sie zu tun haben.

2 Die 9 Wachstumsfallen im Unternehmen und Ihre Gesetzmäßigkeiten

Das nachfolgende Modell zeigt 3 Phasen mit insgesamt 9 Dynamiken - oder auch Fallen auf, die sich in Ihrem Unternehmerleben zeigen können.

Sie müssen diese 9 Dynamiken kennen, um optimal damit umgehen zu können.



Phase 1 = Wachstums-Phase
Phase 2 = Blüte-Phase
Phase 3 = Change-Phase

Diese Phasen sind auf folgende 4 Aspekten und deren Ausprägung aufgebaut.

Die Aspekte heißen E.S.V und I.

Nur wenn alle 4 Aspekte zur richtigen Zeit in der **richtigen** Reihenfolge **ausreichend aktiv** sind, kann Ihr Unternehmen erfolgreich sein.

E steht dabei für Ergebnis und die richtigen Antworten auf die Frage:

***Was** können - müssen wir heute tun, um erfolgreich zu sein?*

S steht für Struktur und die richtigen Antworten auf die Frage:

***Wie** können, müssen wir heute arbeiten, um erfolgreich zu sein?*

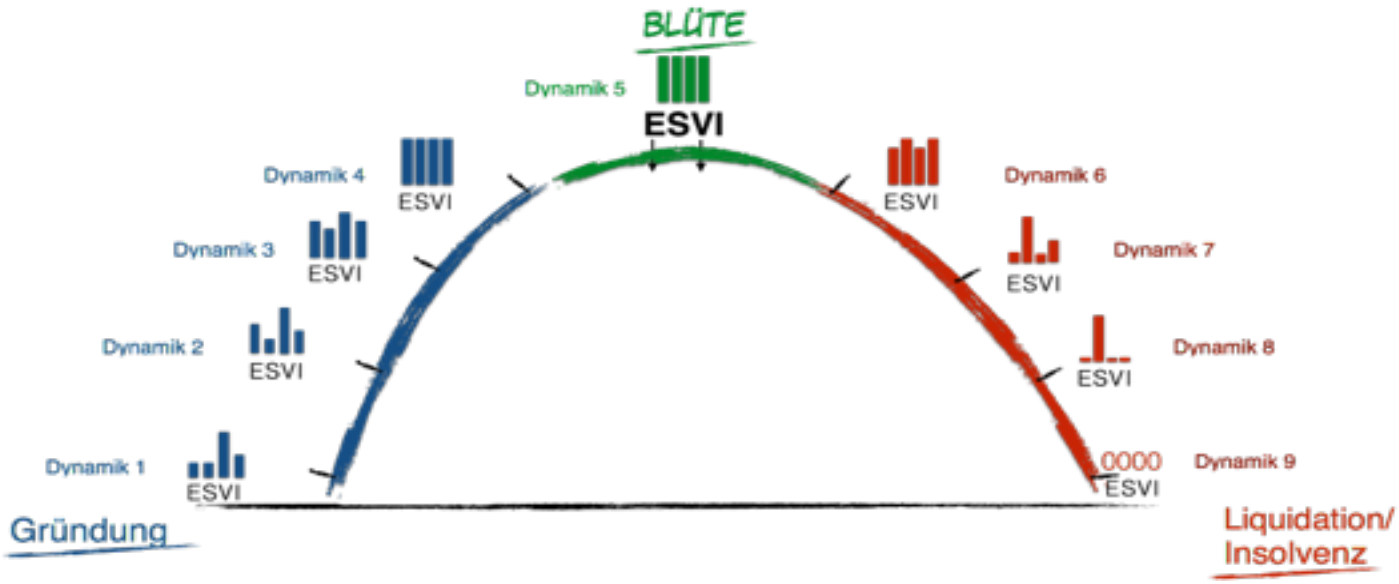
V steht für Vision und die richtigen Antworten auf die Frage:

***Was** können, müssen wir tun, um auch morgen noch erfolgreich zu sein?*

I steht für Integration (Integration von Menschen – alle Stakeholder) und die richtigen Antworten auf die Frage:

***Mit welchen Werten** und welcher inneren Einstellung können, müssen wir **heute & morgen** arbeiten, um erfolgreich zu sein?*

In nachfolgender Grafik erkennen Sie, dass jede Dynamik eine unterschiedliche Ausprägung der jeweiligen Buchstaben hat und somit einen Verlauf darstellt. Von der Gründung über die Blüte bis zur Liquidation des Unternehmens.



Erst in der Blütephase hat das Unternehmen die volle Ausprägung aller 4 Buchstaben, bzw. aller Aspekte von E.S.V.I.

Bis zur Blüte bilden sich diese Aspekte in einer gewissen Reihenfolge aus, ebenso wie sie sich nach der Blüte in einer gewissen Reihenfolge wieder zurückbilden, wenn man es nicht schafft, mit seinem Unternehmen in der Blüte zu bleiben bzw. sich entsprechend den Dynamiken des Marktes anzupassen.

Es macht also keinen Sinn, einfach das zu verbessern was momentan im Argen liegt, sondern es ist elementar wichtig, die Reihenfolge in der Entwicklung Ihres Unternehmens zu berücksichtigen.

Für Sie wird jetzt im ersten Schritt wichtig zu erarbeiten, in welcher Phase Sie sich mit Ihrem Unternehmen befinden. Denn je nach Phase ergeben sich völlig unterschiedliche Aufgaben und Herangehensweisen. Nämlich folgende:

1. Wachstumsphase: Ihr Unternehmen zum Erfolg zu führen,

2. Blüte-Phase: Ihr Unternehmen im Erfolg zu halten,

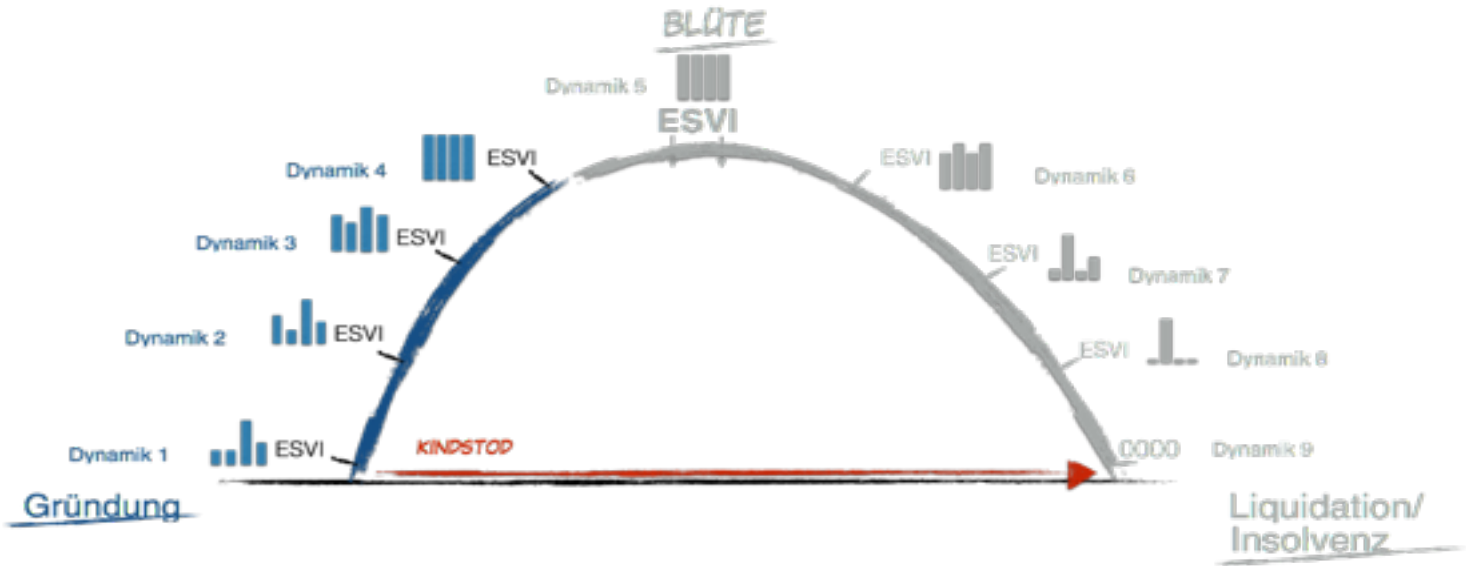
3. Change-Phase: Ihr Unternehmen wieder zum Erfolg zurückzuführen.

Wir beschreiben Ihnen jetzt auf den folgenden Seiten die einzelnen Phasen mit Ihren Dynamiken.

Aus diesen Beschreibungen heraus können Sie erkennen, wo Sie zur Zeit mit Ihrem Unternehmen wirklich stehen und Sie erhalten zudem Empfehlungen, auf welche Bereiche Sie sich in der zukünftigen Entwicklung konzentrieren sollten.

Wachstumsphase

Dynamik 1 :



E.S.und I sind hier wenig bis gar nicht ausgeprägt.

Diese Dynamik steht für die Gründung. Hier gibt es meistens eine großes V, eine große Idee (zumindest groß für denjenigen der sich entschieden hat Unternehmer zu werden), eine Vision.

Die Ergebnisse im Ertrag sind noch spärlich, die Strukturen im Unternehmen eher noch improvisiert und sowohl Mitarbeiter - falls überhaupt schon vorhanden - als auch Kunden haben noch keine besonders große emotionale Bindung an das Unternehmen.

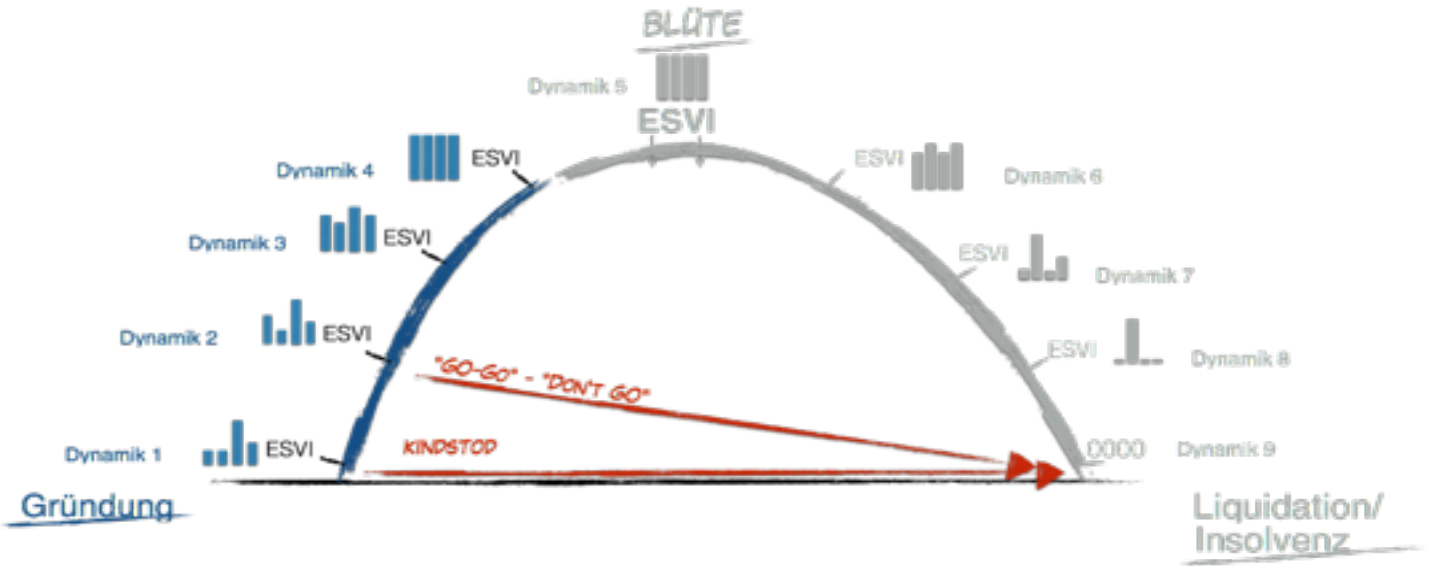
Der Unternehmensstart verlangt oftmals mehr als der Jungunternehmer oder Existenzgründer leisten kann, sowohl an Kraft als auch an Nerven. Die meisten Unternehmer überstehen diese Phase erst gar nicht und der Weg führt direkt in die Liquidation oder in die Insolvenz. Hier mit dem roten Pfeil dargestellt.

Diese Gefahr, die in dieser Dynamik vorherrscht nennt sich „Kindstod“.

Wenn die Vision nicht groß genug ist, ist viel zu wenig Kraft vorhanden. Die aufkommenden Schwierigkeiten und Unwegbarkeiten, die einem hier als Unternehmer begegnen, sind für viele eine zu große Herausforderung.

Über 80 % der neugegründeten Unternehmen scheitern in den ersten 5 Jahren.

Dynamik 2:



Die Gründungsphase ist durchlaufen und überstanden - das Unternehmen produziert schon ansehnliche Ergebnisse. Die Vision, ein erfolgreicher Unternehmer zu sein oder zu werden, blüht nach wie vor. Das V ist dementsprechend sehr ausgeprägt.

Die Strukturen sind jedoch immer noch alles andere als optimal, oftmals wird improvisiert und die Integration der Mitarbeiter und Kunden ist auch noch lange nicht perfekt. Aber man kann erkennen, dass es voran geht. Das hält die Motivation hoch - obwohl vieles, vieles noch im Argen liegt.

Die Herausforderung in der Dynamik 2:

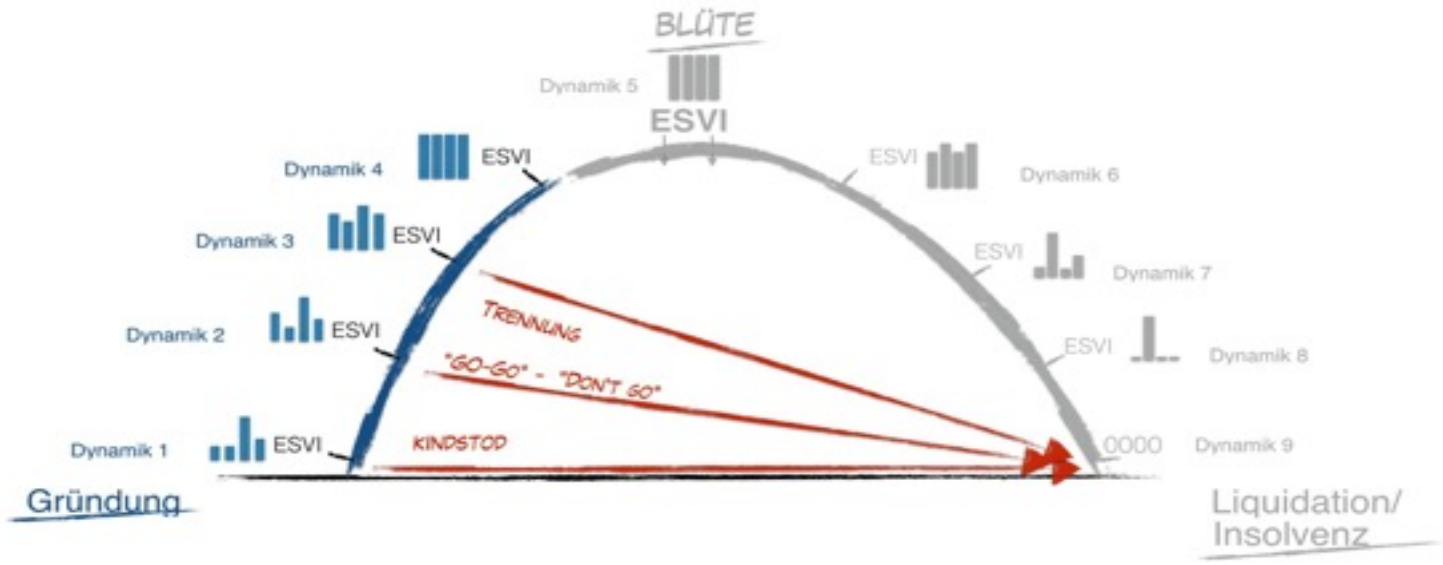
Hier gibt es 3 gefährliche Fallen.

1. Man ist geblendet vom Cashflow und investiert über seine Verhältnisse in Wachstum.
2. Ansehnliche Umsätze verleiten viel zu früh zu überhöhten Entnahmen.
3. Man investiert zu wenig in Wachstum aus falsch verstandenen Sicherheitsaspekten.

Alle 3 Fallen führen dazu, sich langsam oder auch schneller auf dem roten Pfeil in Richtung Insolvenz zu bewegen.

Diese Dynamik nennen wir: „Go-Go“ oder „Don`t Go“.

Dynamik 3:



Um diese Dynamik zu erreichen wurden die richtigen Entscheidungen für Wachstum getroffen, meist weil hier in Strukturen, Abläufe und strategische Überlegungen investiert wurde.

Mit was in dieser Phase selten gerechnet wird, ist die Tatsache, dass man sich mit der Implementierung von Strukturen und neuen Strategien automatisch von Gewohnheiten, Menschen und Methoden trennen muss.

Plötzlich zeigt sich, dass der eine oder andere Lieferant nicht mehr der richtige ist, dass man sich auch ggf. von Kunden trennen muss oder im Notfall auch von Mitarbeitern.

Das Unternehmen wird erwachsener und findet so langsam zu seiner Persönlichkeit. Die Pubertät ist vorüber und mit dem was sich jetzt zeigt sind einige nicht mehr einverstanden.

Die Herausforderung in der Dynamik 3:

Die Dynamik die hier vorherrscht heißt: „Trennung“ und bezieht sich wie oben erwähnt, sowohl auf Kunden, Mitarbeiter und Lieferanten, aber eventuell auch auf Geschäftspartner.

Wenn ein Unternehmen 2 oder mehrere Gründer oder Eigentümer hat, ist dies die Phase, in der sich herauskristallisiert, ob die Partner zusammenbleiben oder ob sich die Wege hier trennen. Wenn Zweiteres geschieht, ist dies meist mit erheblichen finanziellen Rückschlägen verbunden und mit einem Image- und Kundenverlust.

Gleiches gilt leider auch für das Privatleben. Diese Phase stellt viele Unternehmerehen auf eine Zerreißprobe.

Hier muss eine Balance gefunden werden von der richtigen Struktur und der richtigen, oftmals neuen Qualität der Zusammenarbeit.

Oder im privaten Bereich vom richtigen Ausfüllen der jeweiligen Rollen als Ehemann/-frau und Unternehmergattin/-gatte.

Wer diese Balance nicht rechtzeitig findet, begibt sich früher oder später wiederum auf den „roten Weg“ - oder besser gesagt, geht die Abkürzung in die Liquidation.

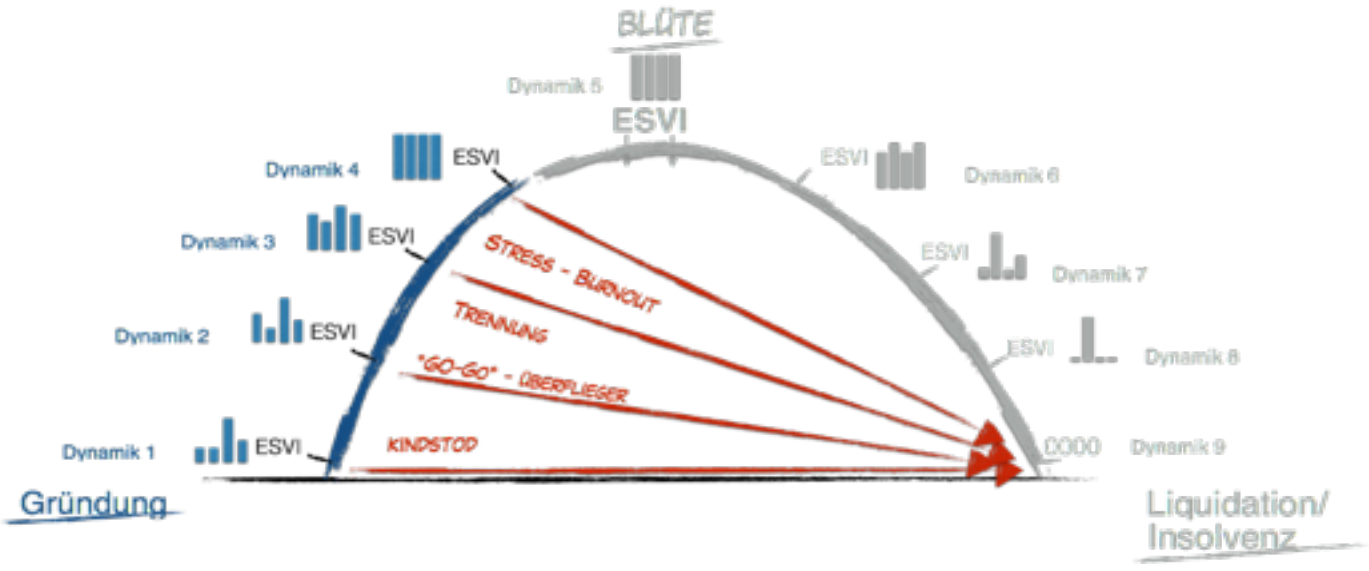
Wenn Sie sich in diesem Bereich wiederfinden, dann nehmen Sie sich bitte zu allererst einmal die Zeit, um in Ruhe abzuwägen, was jetzt einmal an- und ausgesprochen werden muss.

Machen Sie auf keinen Fall den Fehler und stürzen Sie sich vor lauter Frust in immer noch mehr Arbeit und versuchen Sie nicht, den Frust mit geschäftlichem Erfolg zu kompensieren.

Mehr Investition in Mehrumsatz hilft hier auf keinen Fall, ganz im Gegenteil. Mehr Umsatz erzwingt eine noch größere Diskrepanz zwischen den Partnern.

Diese Diskrepanz sorgt dafür, dass sich der oder die Partner noch mehr voneinander abwenden, weil die gegenseitigen Bedürfnisse nicht erkannt und keine für das Unternehmen verträgliche Lösungen dafür gefunden werden können.

Dynamik 4:



¾ des Weges ist geschafft und doch liegt noch ein sehr entscheidender Punkt jetzt vor dem Unternehmen, bevor es seine Blüte erlangt.

Die Aufgabe, die sich jetzt hier stellt ist alle Beteiligten, Mitarbeiter, Lieferanten, aktuelle Kunden, zukünftige Kunden, Geldgeber etc. an das Unternehmen zu binden. Das heißt, es muss ein starkes I. implementiert werden.

Gleichzeitig muss dafür gesorgt werden, dass die anderen 3 Aspekte E.S. und V. auf hohem Niveau gehalten werden.

Dies ist mit Sicherheit der anspruchsvollste Teil während der gesamten Wachstumsphase. Alles im Unternehmen läuft oft an der Belastungsgrenze. Überall muss diese Hochtourphase aufrecht erhalten werden, bis sie schlußendlich in Routine umschlägt.

Erst dann ist das 1. Ziel erreicht und das Unternehmen beginnt in seine Blüte zu kommen. Leichtigkeit und Flow sind dann die Merkmale, welche die Blüte auszeichnen und zum ersten Mal kann es sich der Unternehmer leisten sich etwas mehr zurückzunehmen, da alle Systeme nahezu perfekt funktionieren.

Die Herausforderung in der Dynamik 4:

In dieser letzten Dynamik - bis die Blüte tatsächlich erreicht wird - herrscht ein Hochmaß an negativem Stress-Potenzial. Mit allen Nebenwirkungen die Stress mit sich bringt, bis hin zum Burn-out.

Hier ist es existenziell wichtig, genau zu erkennen, wann der Scheitelpunkt zur Überlastung erreicht ist.

Wird dieser Punkt übersehen und überschritten, ist es sehr schwer die Talfahrt auf der roten Linie in Richtung Liquidation zu stoppen. Schwerer, als in jeder anderen Dynamik.

Negativentwicklungen in den Dynamiken 2 oder 3 können sich oft über viele Jahre hinziehen, in denen das Unternehmen einfach nur kämpft, aber nicht voran kommt.

Die Folgen der negativen Dynamik 4 stellen sich oftmals sehr plötzlich ein und sind nur schwer reparabel.

Ein kraftvolles Comeback eines Unternehmers aus dem Burn-out ist äußerst selten.

Ähnlich wie im Boxsport gilt hier der Ausspruch: „They never come back“.

In dieser 4. Dynamik müssen Sie 2 Fliegen mit einer Klappe schlagen:

1. Alle Kräfte im Unternehmen hoch halten und…
2. Alle Beteiligten ans Unternehmen binden (ein großes I implementieren)

Eine der besten Interventionen um dies zu erreichen ist es, ein wirklich starkes und authentisches Leitbild, passend zur Unternehmensstrategie, zu erarbeiten und zu implementieren.

Von solch einem gelebten Leitbild getragen, werden Sie den letzten Schritt in die Blüte wesentlich einfacher meistern können.

Fazit: Wachstums-Phase

Wenn Sie sich in einer dieser 4 Dynamiken der Wachstum-Phase erkennen, können Sie jetzt sehr schnell ableiten, wo ihr Fokus liegen sollte. Welche Dynamik, also welchen Buchstaben Sie jetzt optimieren müssen, bevor Ihr Unternehmen den nächsten Schritt machen kann.

Machen Sie keine halbherzigen Teamentwicklungsmaßnahmen I, wenn Ihre Struktur S noch nicht optimal ausgearbeitet ist. Ebensowenig sollten Sie sich mit zuviel Strukturen und Bürokratismus aufhalten, wenn noch nicht die richtigen Ergebnisse E am Markt erzielt werden.

Gehen Sie bitte wie folgt vor:

In der Phase 1. Der WACHSTUMSPHASE gilt:

Zuerst V, dann E dann S, dann I

Wenn Ihr Ziel (V) zu bescheiden und zu klein ist, und dieses Ziel Sie nicht wirklich motiviert, macht es wenig Sinn, in Ergebnisse zu investieren. Sie werden keine großartigen Ergebnisse erzielen, selbst nicht mit gutem Marketing. Das Problem sind Sie selbst. Sie stehen sich selbst im Wege.

Haben Sie eine W- eine Q- oder C-Vision?

An dieser Stelle ist es wichtig zu erklären, was es mit den Visionen auf sich hat und welche Bedeutung diese für Ihr UnternehmerLeben haben.

Wir unterscheiden zwischen einer **W- einer Q- und einer C-Vision**.

Es ist schlicht und ergreifend ein Mythos, dass jeder erfolgreiche Unternehmer zuerst eine große Vision hatte, bevor er angefangen hat. Das mag es geben und hier werden immer wieder so große Namen genannt wie Steve Jobs, Bill Gates oder Richard Branson. Aber das sind absolute Ausnahmen.

Die Welt hat Millionen an Beispielen von Unternehmern, die Aussergewöhnliches leisten und ein aussergewöhnlich erfüllendes Leben führen, ohne dass auch nur irgendjemand sie kennt.
Wenn man diese Mensch fragt was Ihre Vision ist, können die meisten die Frage gar nicht wirklich beantworten.

Die allermeisten Unternehmer starten ohne große Vision, sondern eher mit der Einstellung, dass sie einfach mal etwas riskieren wollen, um zu schauen ob sich etwas aus Ihrer Idee machen lassen könnte.

Erliegen Sie nicht dem Irrglauben, ohne große Vision wäre Ihr Vorhaben sowieso schon von vornherein zum Scheitern verurteilt. Dies Einstellung ist falsch.

Was man wirklich braucht, ist zuerst einmal eine - wir nennen es W-Vision – eine Wachstumsvision. Einfach den festen Glauben und Willen, wachsen zu wollen. Sich große Ziele zu stecken und alles dafür zu tun, diese so oder so ähnlich zu erreichen.

Machen Sie nicht den Fehler am Anfang der Wachstumsphase zuerst Ihre Vision erkennen zu wollen. Die kommt, wenn sie kommt, erst viel später und nur unter bestimmten Voraussetzungen. Später mehr dazu. Sorgen Sie einzig und alleine dafür, dass Sie Ergebnisse erzielen. Hier zählt in erster Linie die Absicht - die Methode ist erst einmal zweitrangig.

Wenn Sie also die Startphase überstanden haben und dann **E** wirklich schon ansehnlich ausgeprägt ist, dann geht es darum, sich jetzt auf **S** zu konzentrieren.

Erinnern Sie sich? **S** steht für Struktur und die richtigen Antworten auf die Frage:
Wie *müssen wir heute arbeiten, um erfolgreich zu sein?*

Es gibt nicht wenige Unternehmen die scheitern, weil sie zuviel Umsatz machen, der niemals optimal verarbeitet bzw. umgesetzt wird.

Das richtige **S** ist jetzt der Grundstock für den nächsten Wachstumsschub. Die Antworten auf Fragen wie:

„Wie müssen die optimalen Arbeitsabläufe definiert werden, welches QS-System passt optimal zum Unternehmen, weiß jeder genau was er auf welchem Platz zu tun hat, etc.“ Das ist jetzt die nächste anstehende Aufgabe im Unternehmen.

Vielleicht ist es in dieser Situation sogar sinnvoll, das Marketing und den Vertrieb etwas zu drosseln, um sich in erster Linie um die Produktivität zu kümmern.

Wie oben erwähnt sind Sie jetzt in der Dynamik : „Trennung“. Vielleicht bringt auch die Implementierung der richtigen Struktur eventuell die falschen Kunden oder Partner ans Licht.

Schauen Sie genau hin, wer jetzt wirklich zu Ihnen passt. Bauen Sie keine komplexe Struktur auf, die darauf ausgerichtet ist, es allen Recht zu machen.

Schauen Sie an dieser Stelle nochmals genau hin, was Sie eventuell **reduzieren, weglassen, ausbauen** oder **neu machen** müssen, um eine wirklich schlagkräftige und stabile Struktur zu installieren.

Versuchen Sie auf keinen Fall, vor der Implementierung der optimalen Struktur mit irgendwelchen Teambildungsmaßnahmen oder Kundenbindungssystemen zu arbeiten.

Sie binden eventuell die falschen Partner ans Unternehmen und haben dann somit den Niedergang bereits vor der Blüte eingeleitet.

Steht die Struktur, geht es jetzt wirklich an die Integration aller Beteiligten. Jetzt ist die richtige Zeit für ein starkes Leitbild und für das richtige CI aus dem dann nachhaltige Marketingstrategien abgleitet und umgesetzt werden können.

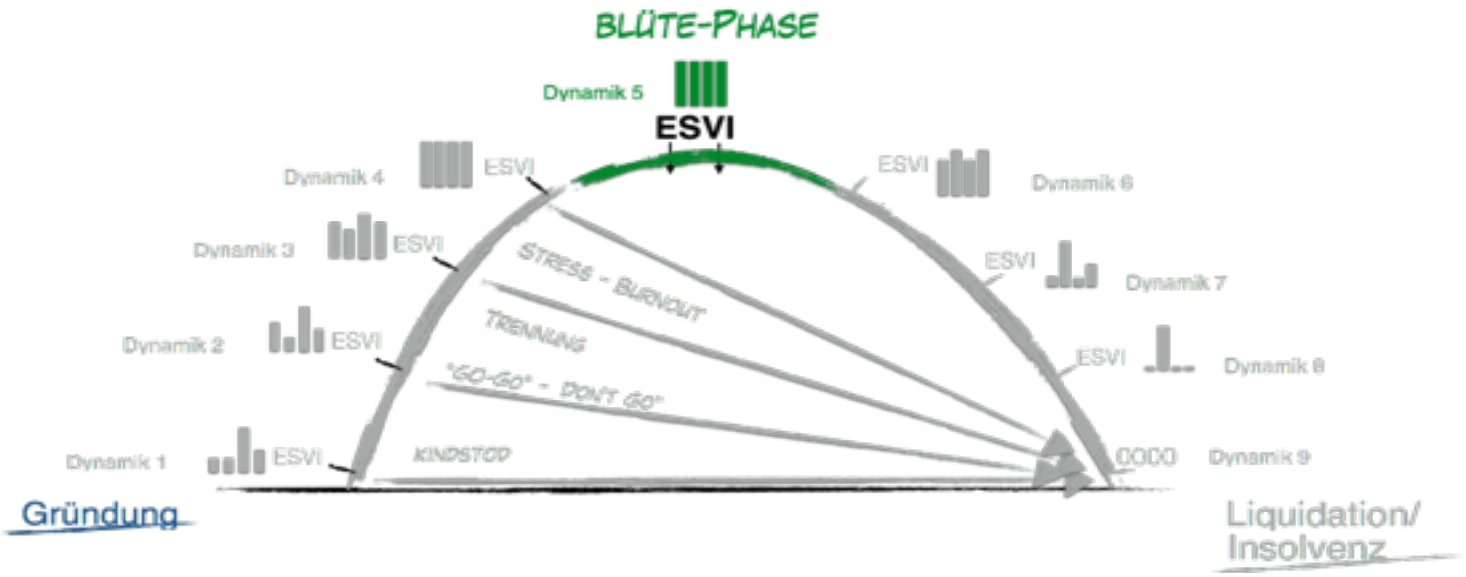
Ihr Unternehmen ist jetzt wirklich erwachsen geworden.

In dem Moment indem Sie I wirklich integriert haben, beginnt es ruhiger für Sie zu werden. Ihr Unternehmen gleitet jetzt zielsicher in die nächste Phase, nämlich in die Phase seiner Blüte. Sie können jetzt aus dem Vollen schöpfen.

Die Marktakzeptanz ist stabil, die Loyalität von Mitarbeitern, Lieferanten und Kunden ist ausgezeichnet. Die Produktivität ist hoch und in der Regel gibt es viele Angebot von lukrativen Kooperationen.

Blüte-Phase

Dynamik 5



Wir wollen Sie auf keinen Fall desillusionieren, aber wenn Sie die Blüte-Phase in Ihrem Unternehmen erreicht haben, können Sie sich jetzt nicht ausruhen - im Gegenteil, Sie müssen neu durchstarten.

Nicht von vorne, aber Sie müssen neu starten, um in der Blüte bleiben zu können. Wie genau? Das wollen wir Ihnen hier weiter erläutern.

Die Dynamiken und Fallen, die in der Blüte sehr subtil wirken, sind die schwindenden Kräfte aus E und V.

Alles ist im Fluß und man gönnt sich die wohlverdiente Leichtigkeit, mit der man, wie sagt man so schön sagt: „Die Welle reitet."

Unternehmertum und Wirtschaftsleben ist immer spannend und kaum ein Tag ist wie der andere, allerdings beherrscht man in der Blüte des Unternehmens alle, oder zumindest die meisten Spielzüge. Man reagiert gelassener und souveräner auf die täglichen Herausforderungen.

Aus genau diesem Zustand jedoch entspringt der Leichtsinn. Der Fokus auf die maximalen Ergebnisse (großes E) und eine wirklich kraftvolle Vision (großes V) beginnt sich einzutrüben. Diese Reaktion ist völlig normal, weil das Wesentliche erreicht wurde und somit hinter einem liegt. Aber was hinter einem liegt, liegt ausserhalb des Blickfeldes und wird daher oftmals übersehen.

Sich auf den erreichten Lorbeeren auszuruhen wäre falsch, ja sogar fatal. Denn ganz schleichend bewegt sich dann das Unternehmen über den Scheitelpunkt hinweg in Richtung Degeneration, und somit unter Umständen auf den schleichenden Weg in die Liquidation.

Zwar deutlich undramatischer als in den Dynamiken 1- 4, aber mindestens genauso unaufhaltsam. Um dies zu verhindern braucht es erneut etwas GROSSES.
Ganz einfach aus dem Grund, weil die Dynamik des Marktes nicht stehen bleibt.

Sie brauchen also eine neue Vision, die nächste Vision oder vielleicht ist jetzt der Zeitpunkt für Ihre wirkliche Vision.

Sie brauchen jetzt die **Q-Vision**. Eine Vision für einen **Quantensprung**.

Wie schon erwähnt, gibt es unserer Erfahrung nach so gut wie keinen Unternehmer, der sich bereits seiner wirklichen Vision von Anfang an bewusst ist. Und mal ganz nebenbei - die wenigsten Unternehmer finden jemals ihre wirkliche Vision, weil die meisten Unternehmer in der Blüte den Zeitpunkt verpassen, sich auf die wirkliche Suche nach Ihrer großen Vision zu machen, um dann automatisch in die Degeneration, also in die Change-Phase zu rutschen.

Was ist nun also eine Quantensprung-Vision und warum ist diese in der Blüte des Unternehmens so wichtig?

Hand aufs Herz – wie wollen Sie Ihre Mitarbeitern dazu motivieren,einen neuen Wachstumsschritt zu gehen - jetzt wo das Geschäft rund läuft?

Wachstum bedeutet in diesem Zusammenhang in den Köpfen Ihrer Mitarbeiter nur eines:

- mehr Arbeit
- mehr Ungewissheit
- eventuell neue Konkurrenz am Arbeitsplatz, wenn neue Mitarbeiter eingestellt werden.
- mehr zu bewältigende Probleme
- mehr Gewinn? Aber für wen?

Jetzt sind Sie in der Zwickmühle. Wenn Sie keine neue, große Vision und ein damit verbundenes neues kraftvolles Leitbild und eine dazu passende Unternehmensstrategie entwickeln, verliert Ihr Unternehmen an Kraft und Energie. Der Eintritt in die Degenerationsphase ist die logische Folge.

Gelingt es Ihnen jedoch eine große, neue Vision zu entwickeln, ist neues Wachstum unausweichlich. Qualitativ oder quantitativ oder qualitativ & quantitativ.

Manche Unternehmer sehen es als einen ihrer größten Erfolge, den Zeitpunkt der Blüte genau zu erkennen, um das Unternehmen dann zu verkaufen und den bestmöglichen Profit zu erzielen.

Wenn das Ihr Selbstverständnis als Unternehmer ist, wäre es sinnvoller jetzt dieses E-book beiseite zu legen. Ab jetzt werden wir Sie sicherlich mit den nachfolgenden Inhalten nicht mehr erreichen.

Denn was jetzt kommt, hat nicht nur mit einer Persönlichkeitsentwicklung des Unternehmers zu tun, sondern vielmehr mit einer Transformation.

Die Herausforderung in der Blüte:

Die neue Q-Vision ist im Schwerpunkt auf ganzheitliches / integrales Wachstum ausgerichtet. Ein bedeutendes, neues Ziel des Unternehmers ist es, mit seinem Unternehmen einen wirklichen Beitrag zu leisten.

Kein Mitarbeiter und kein Kunde hat langfristig Interesse daran, mehr Gewinn für ein Unternehmen zu produzieren, selbst wenn Ihr persönliches Anliegen rein darauf ausgerichtet wäre, die Eigenkapitalquote zu erhöhen, um wirtschaftliche Turbulenzen besser zu überstehen.

Die neue Q-Vision in dieser Blüte-Phase kommt nur dann zum tragen, wenn Sie sich als Unternehmer mit Ihren Mitarbeitern auf eine neue Bewusstseinstufe entwickeln. Wenn Sie und Ihr Unternehmen einen wirklichen Quantensprung im Bewusstsein machen. Die Folge wird automatisch sein, dass Sie auch einen Quantensprung aus wirtschaftlicher Sicht vollziehen.

Lassen Sie uns dass noch ein wenig deutlicher darstellen.

In der 1. Wachstums-Phase haben Sie begonnen, das was da war zu nutzen und zu verbessern. Und haben somit Ihre Ziele erreicht und das Unternehmen in die Blüte geführt.

Sie sind dem Pfad des:

HABEN → **TUN** → **SEIN** gefolgt.

Beispiel:

HABEN:
Wir haben viel technisches Know-how und ausreichend Kapital für Maschinen.

TUN:
Wir stellen mit Eifer, Fleiß und erfolgsversprechenden Strategien unsere Produkte her und vertreiben diese erfolgreich.

SEIN:
Wir sind zu einem bedeutenden Unternehmen in unserer Branche und unserem Markt geworden und möchten diese Position erhalten.

In der Blüte und in der Transformation Ihres Unternehmens auf eine neue Bewusstseinstufe agieren Sie aber vielmehr aus der umgekehrten Herangehensweise:

SEIN → TUN → HABEN

Sie können folgende Fragen beantworten:

SEIN:
Wer sind wir wirklich, jetzt, wo wir alle unsere Potenziale erkennen?

TUN:
Wie sieht unser TUN aus, wenn uns unsere wirklichen Potenziale bewusst sind?

HABEN:

Was haben wir, was erreichen wir, was können wir für uns und andere bewirken, wenn wir unser wirkliches Potenzial umsetzen? Und welchen Beitrag HABEN wir dann geleistet?

Wir hoffen Sie spüren an dieser Stelle was es bedeuteten kann, einen Quantensprung mit seinem Unternehmen zu machen.

Aber spätestens hier bekommt das Unternehmertum eine spirituelle Komponente, mit dem viele Unternehmer nicht umgehen können.

Aber um in der Blüte bleiben zu können, dürfen Sie spirituelle Werte - Sinnwerte - in Ihrem Unternehmen entwickeln und mit einbinden.“

Aber Sie müssen nicht. Sie dürfen auch einfach dem Leben „seinen Lauf lassen“.

Dann jedoch müssen Sie auch akzeptieren, dass das Leben halt nur 2 Dynamiken kennt. Wachstum oder Degeneration. Dem Leben „seinen Lauf lassen“ bedeutet in diesem Zyklus, dass nach Wachstum automatisch Degeneration folgt. Und für manche Unternehmer kommt die Degeneration viel früher als ihnen lieb ist.

Das Leben gestalten bedeutet hingegen, sich bewusst von einer Blüte-Phase in die nächste Blüte-

Phase zu entwickeln. Und dies schaffen Sie nur durch die Weiterentwicklung auf eine neue Bewusstseinsebene. An diesem Punkt angekommen, wollen wir Ihnen hier gerne unser persönliches Leitbild vorstellen, das wie folgt lautet:

„Wir sind davon überzeugt, dass wir erst dann in einer besseren Welt leben, wenn eine Vielzahl von Unternehmen von ganzheitlich, integral erfolgreichen Unternehmern und Managern geführt wird“.

Ganzheitlich erfolgreich bedeutet für uns, mit seinem Unternehmen bewusst in seiner Blüte zu sein und Werkzeuge zu besitzen, um sich bewusst in dieser Blüte weiterzuentwickeln.

Fazit: Blüte-Phase:

In der Blüte angekommen, können und dürfen Sie sich ruhig etwas ausruhen und Ihren Erfolg genießen.

Achten Sie jedoch sehr genau auf Ihren inneren Impuls wenn es Zeit wird, sich erneut auf den Weg zu machen. Und dieses mal bedeutet „auf den Weg machen“, sich auf den Weg nach innen zu machen. Finden Sie Ihre wirkliche Vision und den wirklichen Sinn dafür, warum Sie sich für ein Leben als Unternehmer entschieden haben.

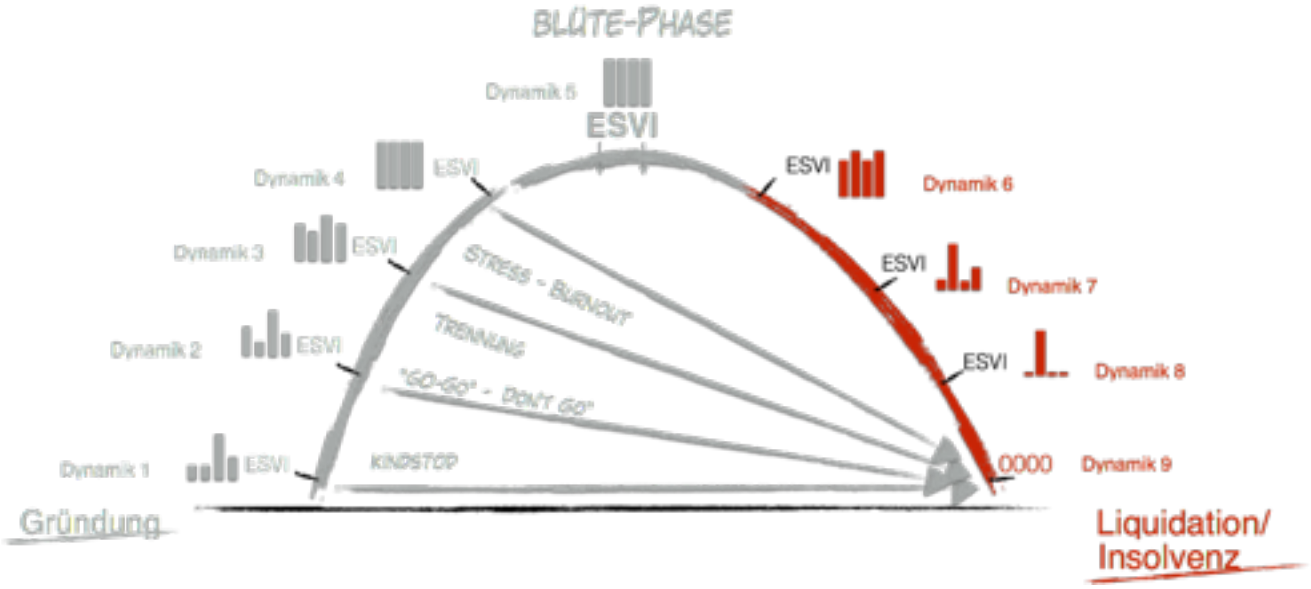
Investieren Sie Zeit und Ressourcen in sich selbst. Streben Sie Ihren nächsten Quantensprung an und bringen Sie sich und Ihr Unternehmen auf eine neue Bewusstseinsebene.

Die meisten Unternehmer verpassen genau diesen Zeitpunkt und rutschen in die Degeneration. Aber genau an dieser Stelle wäre es ganz besonders wichtig, die 3 Dimensionen von Organisationsgestaltung genauer zu betrachten, deren Berücksichtigung für nachhaltigen und langfristigen Unternehmenserfolg unabdingbar ist. 1. Effektivität vs. Effizienz. 2. Formale vs. informale Organisation 3. Stabilität vs. Veränderung. Den letzten Punkt werden wir im nächsten Kapitel genauer beleuchten.

Wenn Sie also in diese Phase der Degeneration reingerutscht sind, es aber frühzeitig erkennen, haben Sie immer noch alle Möglichkeiten sich wieder Richtung die Blüte-Phase zurückzuarbeiten. Allerdings müssen Sie sich darauf einstellen, dass dies ein längerer Prozess ist, der über viele Monate oder manchmal sogar mehrere Jahre gehen kann, indem Sie auch als Unternehmer lernen dürfen/sollten verschiedene Dimensionen des Kräftefelds eines Unternehmens neu zu betrachten und lernen, damit umzugehen.

Change - Phase

Dynamik 6



Wenn Sie sich hier wiederfinden, geht es Ihnen vielleicht wie vielen anderen Unternehmern.

Sie erkennen, dass Sie die Blüte-Phase gar nicht richtig bewusst wahrgenommen haben. Meistens, weil diese Blüte auch gefühlt gar nicht besonders lange gedauert hat, oder weil man nicht in der Lage war diese Phase wirklich zu genießen.

In dieser Change-Phase gibt es, ebenso wie in der Wachstumsphase 4, Dynamiken Nr. 6-9 plus + eine Zusatzdynamik, zu der wir dann ganz am Schluss kommen.

Starten wir also in die Change-Phase mit der **Dynamik Nr. 6.**

An der Grafik erkennen Sie bereits, dass in dieser Phase das E leider schon wieder abnimmt, genauso wie das V und das I.

Die Herausforderung:

Wie oben schon erwähnt, geschieht dies sehr schleichend - was es umso gefährlicher macht. Spätestens jetzt muss Ihnen klar werden, dass Ihr Unternehmen nachhaltige Veränderungen benötigt. Und das ist schwer genug, denn noch erzielt das Unternehmen Ergebnisse und es wird nicht viele Stimmen im Unternehmen geben, welche die Situation bereits erkennen,geschweige denn bereit wären, kraftvoll in einen Veränderungsprozess einzusteigen.

Halbherzige Verbesserungs- oder Optimierungsmassnahmen im Bereich Marketing, KVP, Führung etc. nutzen hier allerdings recht wenig und verpuffen oftmals.

Die wirtschaftliche Situation ist jetzt noch sehr komfortabel und genau das sollten Sie sich zu Nutze machen. Wie bereits oben erwähnt, sind in dieser Phase Stabilität und Veränderung ein ganz besonders vom Management zu beherrschendes Kräftefeld. Ein hohes Maß an Stabilität ist in einem Unternehmen grundsätzlich zwar wünschenswert, um die Organisation planbar, berechenbar und effizient auszugestalten. In dieser Phase ist jetzt allerdings ausreichend Flexibilität notwendig, um nicht den Anschluss an die verändernden Markbedingungen zu verpassen und um nicht auf der Strecke zu bleiben. Zuviel Struktur/Bürokratismus und mangelnde Flexibilität können hier gefährlich werden.

Denn Veränderungsprozesse oder Change-Management in der Dynamik 6 sind das, was der Name sagt: wichtige Veränderungen/Anpassungen und umfassende Neuerungen.

Change-Management in den Dynamiken 7 + 8 sind dagegen genau genommen schon als Turnarounds oder Sanierungen zu bezeichnen.

Das heisst, wenn Ihr Unternehmen über die Blütezeit hinaus ist, sich aber noch in der Dynamik 6 befindet, können Sie mit dem nötigen Fokus und Flexibilität sehr schnell dafür sorgen, Ihr Unternehmen zurück in die Blüte zu führen.

Ab der Dynamik 7 wird dieser Prozess wesentlich länger dauern und viel mehr Zeit und Energie erfordern.

Grundsätzlich gilt: Hier in der Change-Phase müssen Sie zwingend darauf achten, E.S.V.I. in einer anderen Reihenfolge anzugehen.

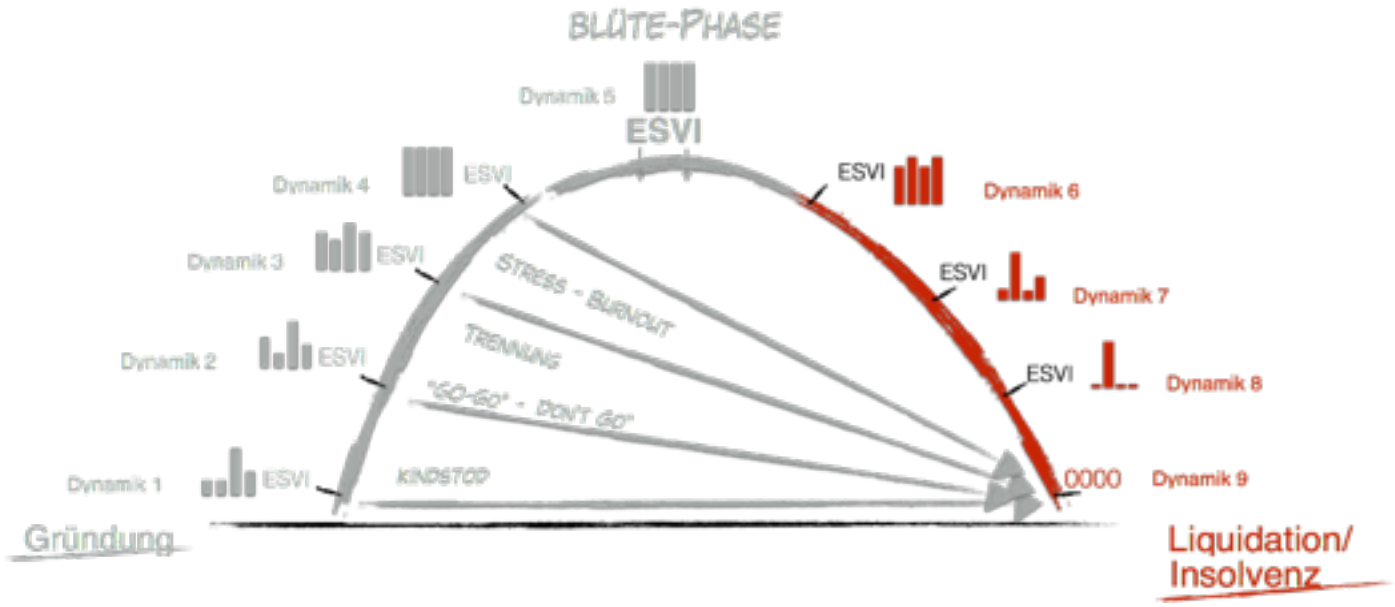
Wenn Sie in der Grafik auf die Dynamiken 6-8 achten, erkennen Sie, dass bis zur Insolvenz permanent ein großes S vorhanden bleibt.

Und genau das ist die Herausforderung.

Im Laufe der Zeit hat sich nämlich eine Struktur ausgebildet und gefestigt. Die gefestigte oder festgefahrene Struktur ist jetzt dafür verantwortlich, dass alle Neuerung und notwendigen Änderungen, die Sie jetzt einführen müssten auf großen Widerstand stoßen, weil sich die Struktur sehr schwer damit tut, sich zu ändern.

In der Wachstumsphase galt:

Erst V dann E, dann S, dann I.



In der Change-Phase gilt:

erst V, dann I, dann S, dann E

Erst V heißt: Hier gilt es in erster Linie eine C-Vision zu erarbeiten, eine Change-Vision. Es muß im ganzen Unternehmen klar und einvernehmlich das Ziel und die Vision bestehen, jetzt nachhaltige Veränderungen zu implementieren.

Damit dies auch passiert, kommt als nächster Schritt zuerst das I.

Stellen Sie absolut sicher, dass die Einstellung der Menschen, die persönliche Haltung, wirklich auf die neue Vision ausgerichtet ist.

ACHTUNG:

Das schaffen Sie auf keinen Fall alleine. Holen Sie sich unbedingt Unterstützung von aussen. Jemand, der den Prozess der Veränderung professionell begleitet.

Nachdem das I gefestigt ist, können Sie systematisch damit beginnen, die Strukturen zu verändern und das S neu aufzustellen.

Erst jetzt geht es darum, neue Ergebnisse, ein neues E zu erzielen.

Wenn Sie im Change-Prozess versuchen, über neue Aktivitäten im Bereich E, nachhaltig neue Ergebnisse zu erzielen, werden Sie mit Sicherheit scheitern und die Talfahrt wird sich beschleunigen.

Dynamik 8:

In dieser Phase ist jetzt genau das passiert, was man unbedingt vermeiden wollte. Die Dynamik und Kraft ist aus dem Unternehmen entschwunden. Zwar läuft der Laden noch, macht aber bereits keine nennenswerte Gewinne mehr, weit und breit sind keine wirklichen Innovationen in Sicht beziehungsweise sie werden überhaupt nicht mehr wahrgenommen.

Und was vielleicht am meisten verwundert, ist dass gerade in Unternehmen mit einer starken Unternehmenskultur die Betriebsblindheit am grössten ist bzw, auch die Tendenz sich auf Erfolgsrezepte der Vergangenheit zu beziehen und wenig Offenheit für eine Neuorientierung gegeben ist.

Hier hört man Sätze wie: „ Ja, das ist alles nicht so einfach und bei uns ist es eben auch etwas anders als anderswo… und, und, und“.

In der Folge sinkt natürlich die Liquidität und alle Zeichen stehen auf baldige Handlungsunfähigkeit.

Die Herausforderung:

Wenn Ihre Banken die entstandene Lethargie und die drohende Handlungsunfähigkeit in Ihrem Unternehmen bereits erkannt haben, dann wird’s eng!!!

Falls Sie aber als Unternehmer noch den nötigen Optimismus gegenüber den Stakeholdern ausstrahlen können ist allerdings NOCH alles möglich.

Aber Sie müssen sich wirklich auf einen umfassenden Wandel einrichten und diesen strategisch sehr gut vorbereiten. Um wirklich die Wende noch zu schaffen, müssen Sie einen neuen Masterplan ausarbeiten und diesen mit aller Kraft und Konsequenz unbeirrbar umsetzen.

Wenn Sie in diesem Prozess nur das geringste Anzeichen von Unsicherheit oder Schwäche zulassen, werden Ihnen wichtige Partner weg brechen.

Empfehlung:

Fokussieren Sie sich jetzt ausschließlich auf sich selbst und das Ziel, so schnell wie möglich in Ihre persönliche Kraft zu kommen.

Investieren Sie in eine persönliche Auszeit, in Urlaub und in persönliches Coaching. Wir wissen, dass in dieser Phase das Geld sehr knapp ist. Nichts desto trotz gibt es im Moment nichts Wichtigeres, als dass Sie persönlich finanziell handlungsfähig bleiben und zurück Ihre Kraft kommen.

Auch wenn die Banken bereits beginnen Druck zu machen. Machen Sie auf keinen Fall

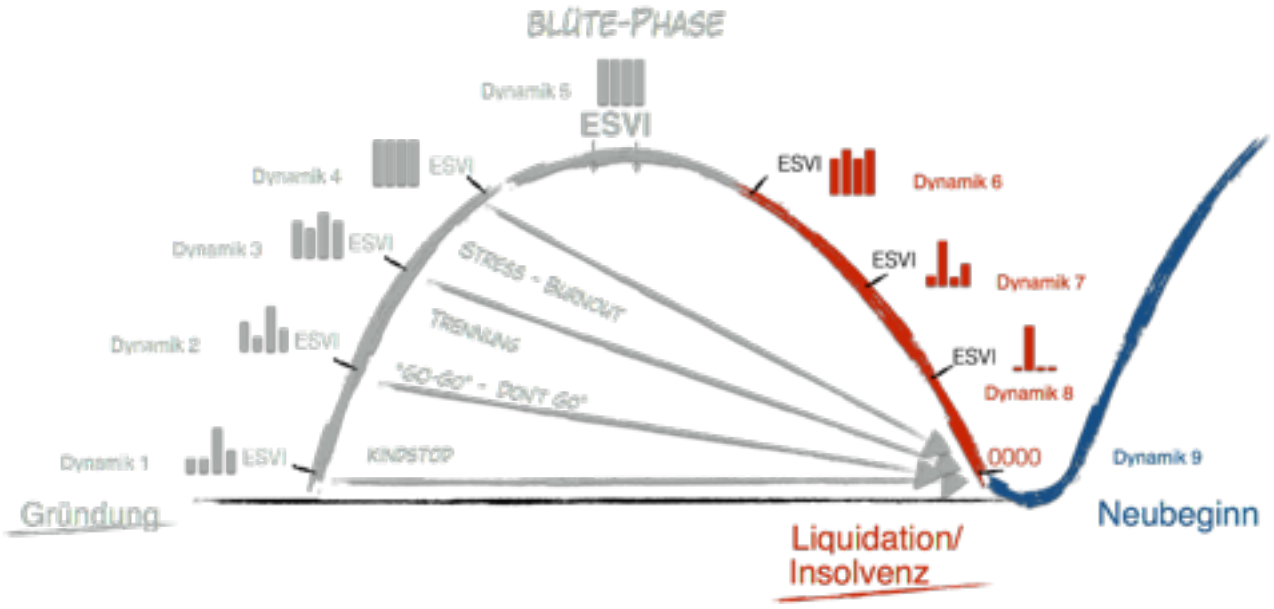
vorzeitig zusätzliche Zugeständnisse für weitere Sicherheiten.

Alles was jetzt für eine erfolgreiche Veränderung notwendig ist, hängt maßgeblich von Ihrer psychischen und physischen Stärke ab.

Dynamik 9:

Eigentlich das Ende. Dieses oft sehr schmerzhafte Procedere einer möglichen Abwicklung ersparen wir Ihnen hier an dieser Stelle.

Lassen Sie uns lieber auf das „Eigentliche“ konzentrieren. Wenn man ganz genau hinschaut, steckt immer, wirklich ausnahmslos immer, hinter jedem Ende der Neuanfang – eine neue Chance, sein Potenzial zu erkennen.



Jeder Unternehmer, der dieses Tal durchschritten hat, und - und das ist der absolut wichtigste Aussage hier – **erkannt hat**, warum genau ihm dieses Fiasko passiert ist – kommt zu dem Schluß, dass sein Scheitern das wichtigste und wertvollste Geschenk gewesen ist, welches das Leben ihm machen konnte.

Die Herausforderung:

Um die wichtigsten und wertvollsten Geschenke zu erkennen, braucht man sich aber nicht zwingend bis in die Dynamik 9 zu begeben.

Mit den richtigen Verhaltens-Methoden gelingt dies in jeder Dynamik dieses Diagramms – vor

allem aber in der Blüte.

Denn nur hier in der Blüte empfindet man diese Geschenke der Erkenntnis als Flow – also „sich vom Leben getragen und geführt fühlen“.

Fazit: Change-Phase

Diese 4 Dynamiken der Change-Phase sind die anspruchsvollsten. Denn hier sind Sie gefordert, alle Werkzeuge gleichzeitig gekonnt einzusetzen und das Kräftefeld von Veränderung und Stabilität neu zu betrachten und für die Zukunft lernen zu beherrschen.

Die traditionellen Werkzeuge aus der Wachstumsphase müssen neu definiert und in einer neuen Struktur neue Ergebnisse erzielen.

Die Umsetzung gelingt jedoch nur wenn Sie es verstehen, zuerst die Menschen auf die Veränderungsvision einzustimmen und dann gemeinsam die Struktur umzukrempeln und eine neue Struktur, aufbauend auf einer neuen Strategie, zu implementieren.

All das gelingt auf keinen Fall ohne professionelle Unterstützung, die Ihnen immer wieder hilft die Dinge aus 360° Perspektive zu beleuchten und sich nicht im Detail und Alltagsgeschäft zu verlieren.

Die gute Nachricht: Wenn Sie gut vorbereitet sind und mit Ihren Kräften gut haushalten, wird Ihnen die Veränderung gelingen.

Und:
Selbst wenn Sie mit dieser Veränderung scheitern, können Sie erkennen, welchen neuen erfolgreichen und erfüllenden Weg das Leben für Sie vorbereitet hat.

3 Wachstum – Quantensprung – Change

Was brauchen Sie wirklich?

Jetzt haben Sie einen Überblick über die 3 Phase und die 9 Dynamiken in diesem Modell.

Wir hoffen, Sie können jetzt erkennen, wo Sie mit Ihrem Unternehmen genau stehen?

Und erst jetzt, wo Sie genau wissen wo Sie stehen, stellt sich die Frage, wie Sie genau vorgehen sollten.

Strategien die z.B. in der Wachstumsphase sehr wirkungsvoll sind, können in der Change-Phase den Niedergang sogar noch beschleunigen.

Gleiches gilt in der Blütephase, wenn Sie hier weiterhin einfach Wachstumsstrategien einsetzen, kann dies dazu führen, dass Sie sich schneller in die Degenerationsphase bewegen, als Ihnen das liebt ist.

In der folgenden Aufstellung finden Sie nun Empfehlungen, wie Sie weiter verfahren können, und zwar abgestimmt auf die Stelle an der Sie sich im Moment wirklich befinden.

Zur Erinnerung:

Wenn Sie sich in dieser Wachstums-Phase befinden sollten, sollten Sie die 4 Aspekte in folgender Reihenfolge immer wieder durchlaufen:

V - E - S - I

Beantworten Sie dazu nun folgende Fragen zu den jeweiligen Bereichen und entscheiden Sie sich dann, was genau Sie umsetzen wollen.

V: Vision

- Gibt es eine Unternehmensvision?
- Ist diese im Unternehmen kommuniziert und verstanden?
- Können sich die Mitarbeiter mit den Zielen und der Vision identifizieren und wird dies gelebt?
- Wie groß ist das Wir-Gefühl, das Verständnis und das Vertrauen untereinander ?

Empfehlung:

Erarbeiten Sie ein Konzept, welches die oben gestellten Fragen maximal gut beantworten lässt. Wenn Sie noch über keinerlei Vision verfügen, hilft im ersten Schritt eventuell ein intensiver Austausch mit Ihrem Lebenspartner oder Geschäftspartner und mithilfe eines Online-Workshops. Hier finden Sie auf Google sicherlich einige hilfreiche Anleitungen.
Die professionelle Herangehensweise ist natürlich ein Visionscoaching mit einem Profi.

E: Ergebnis

- Gibt es ein klar definiertes Umsatzziel?
- Wie gut ist die Aussendarstellung, wie wirkungsvoll ist unsere Werbung. (Internet, Flyer, Plakate, Broschüren etc.)?
- Wie einzigartig und überzeugend ist unser Angebot?
- Ist uns unsere Kernkompetenz bewusst und konzentrieren wir uns darauf?
- Wie intensiv ist unsere Beziehung zu unseren Kunden, wie gut kennen wir diese?
- Wie professionell verlaufen unsere Verkaufsgespräche?
- Sind wir auf eine klare Zielgruppe ausgerichtet?
- Wie aktiv sind wir im Bereich Netzwerk?
- Entwickeln wir regelmäßig neue attraktive Angebote?
- Wie gut gelingt es uns, laufend neue Kunden zu gewinnen?

Empfehlung:

Ziehen Sie wiederum Ihre Schlüsse hieraus. Priorisieren Sie das Ergebnis und legen Sie ein Budget fest, welches Sie für die Verkaufsförderung einsetzen können.

Der wichtigste Punkt wird hier sein, dass Sie sowohl von Ihren Mitarbeitern als auch von Ihren Kunden in Erfahrung bringen, wo genau, deren Ansicht nach, die meisten Potenziale und der größte Bedarf liegt. Stellen Sie sicher, dass Sie über eine exzellente Marketingstrategie verfügen.

Besonders empfehlenswert sind die EKS - Engpasskonzentrierte Strategie - sowie die Blue Ocean Strategie. Für Kunden und Mitarbeiterumfragen empfiehlt sich vor allem ein Meeting im Format einer Open Space-Konferenz.

Mehr Info`s hierfür finden Sie in folgendem Video:
Bitte hier klicken.

S: Struktur

- Haben wir einen aktuellen Businessplan für das laufende Jahr sowie monatliche Reports?
- Sind alle mit dem optimalen Handwerkszeug ausgerüstet, um Top-Leistungen erbringen zu können?
- Sind wir fachlich auf dem aktuellen Ausbildungsstand?
- Gehen wir verantwortungsvoll mit Geld und Ressourcen um?
- Wie gut laufen die Arbeitsprozesse auch in Stresssituationen?
- Wie hoch ist das Qualitätsbewusstsein in unserem Team?
- Haben wir ein sinnvolles Qualitätsmanagement und leben wir dies auch?
- Weiß jeder genau was von ihm an seinem Arbeitsplatz erwartet wird?
- Wie gut kennen wir die Leistungsfähigkeit unserer Mitbewerber?
- Gibt es klare definierte Prozesse wer, welche Entscheidungen treffen soll und darf?

Empfehlung:

Ziehen Sie wiederum Ihre Schlüsse hieraus. Priorisieren Sie das Ergebnis und legen Sie ein Budget fest, welches Sie für die Optimierung einsetzen können.

Es ist auch empfehlenswert, diese Frage gemeinsam mit dem Team zu erarbeiten. Die besten Ergebnisse erzielen Sie, wenn Sie ein Meeting von einem Dritten moderieren lassen.

I: Integration

- Sind die Verantwortungsbereiche an die Mitarbeiter kommuniziert und werden diese übernommen?
- Wird die fachliche Qualifikation der Mitarbeiter permanent gefördert?
- Wird der zwischenmenschliche Umgang miteinander aktiv gefördert?
- Werden gemeinsam erarbeitete Veränderungen auch konsequent umgesetzt?
- Tut jeder das, was er am besten kann?
- Werden Kunden auch in neue Angebotsentwicklungen mit eingebunden?

- Achten wir darauf, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, um stets die besten Mitarbeiter gewinnen zu können?
- Erkennt man die Leistungen der Mitarbeiter an, und wird dies auch regelmäßig und gerecht kommuniziert?
- Werden neue Ideen aktiv gefördert und und schnell umgesetzt?
- Gibt es eine klare Führungsstruktur im Unternehmen?
- Existiert ein gemeinschaftliches Leitbild, das auch aktiv gelebt wird?

Empfehlung:

Ziehen Sie wiederum Ihre Schlüsse hieraus. Priorisieren Sie das Ergebnis und legen Sie fest, wie die Optimierung in diesem Bereich aussehen kann.

Es ist auch empfehlenswert, diese Frage gemeinsam mit dem Team zu erarbeiten. Die besten Ergebnisse erzielen Sie, wenn Sie ein Meeting von einem Dritten moderieren lassen.

Ein besonders Augenmerk sollen Sie darauf richten, dass hier ein stimmiges Leitbild erstellt wird.

Ebenso empfehlen wir Ihnen die Führungsstruktur gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern im Rahmen eines Blue Ocean Leadership-Workshops gemeinsam zu erarbeiten und einzusetzen.

Umsetzungsempfehlung
Blüte-Phase

Sollten Sie sich in der **Blüte-Phase** wiederkennen, empfehlen wir Ihnen folgende Reihenfolge: der 4 Aspekte einzuhalten:

V - I - E - S

Auch diese Phase beginnt mit V , mit einer neuen Vision, und vielleicht jetzt mit Ihrer wirklichen Vision oder zumindest mit einer deutlich erweiterten Vision. Wir hatten sie die Quantensprung-Vision genannt.

Hierbei geht es darum, sein Unternehmen nochmals auf ein ganz anderes Niveau zu bringen. Die Voraussetzung hierfür ist tatsächlich eine Transformation im Bewusstsein aller Beteiligten.

Daher muss Ihr Augenmerk auch besonders darauf gerichtet sein, dass zuerst Ihre Vision, ihr wirkliches ***WARUM*** erarbeitet und definiert ist.

Der zweite Schritt besteht dann darin, den Menschen in Ihrem Umfeld die Möglichkeit zu geben, sich in Ihrem WARUM wiederzufinden.

Im Gegensatz zur Wachstums-Vision, zeichnet sich die Quantensprung-Vision dadurch aus, dass sich die Menschen nicht für Ihre Vision begeistern, sondern dass Sie spüren, dass dieses WARUM aus Ihnen selbst kommt.

Die Folge wird sein, dass jeder für seine Fähigkeiten und seinen Platz im Unternehmen selbst noch stärker die Verantwortung übernimmt und sich somit die optimale Struktur aus der ungewöhnlich hohen Homogenität der Gruppe entwickelt. Dies ist der Grundstein für eine sich selbst entwickelnde Organisation.

Aus diesem Grund muss hier auch zusätzlich mit ganz anderen Werkzeugen gearbeitet werden. Werkzeuge die einerseits zur persönlichen Entwicklung dienen und andererseits zur Transformation in der Gruppenarbeit.

Hier unsere Empfehlungen:

In der Einzelarbeit:

- Sytsemaufstellungen
- Enneagramm
- Spiral Dynamics
- integrales Coaching
- Re-Information-Technology
- Kairos-Coaching
- Weisheitssysteme
- Bewussteins- und Achtsamkeitstrainings

Arbeit mit einer Gruppe:

- Open Space Konferenzen
- Workshops im World Café Format
- Future Search
- integrales Leadership
- holistisches Teamcoaching
- Zukunftskonferenzen
- Real Time Strategic Change
- Appreciative Inquiry
- Dynamic Facilitation
- Fishbowl-Methode

Empfehlung:

Bevor Sie aktive Umsetzungsmaßnahmen im Bereich Quantensprung angehen, sollten Sie diesen Schritt in Ruhe und mit großer Umsicht planen.

Ihr Unternehmen ist jetzt in seiner Blüte. Nutzen Sie diesen Umstand, entwickeln Sie Ihren persönlichen Kairos und planen Sie den nächsten Entwicklungsschritt, Ihr Unternehmen zu einer sich selbst entwickelnden Organisation zu führen.

Weitere Informationen zum Thema Quantensprung erhalten Sie hier:

Das 8 Schritte-Quantensprung-Konzept. Bitte einfach klicken!

Sollten Sie sich in der Change -Phase befinden, empfehlen wir Ihnen folgende Reihenfolge der 4 Aspekte einzuhalten:

V - I - S - E

Wiederum handelt es sich um einen Prozess der mit einem V, einer Vision beginnt.

Dieses Mal mit einer Change-Vision. Mit dem Ziel, eine nachhaltige Veränderung im Unternehmen herbeizuführen, um das Unternehmen wieder zukunftsfähig zu machen.

Veränderungsprozesse können lang, sehr individuell, komplex und anstrengend sein.

Über 60% von Veränderungsprozessen scheitern. Sehr häufig aus dem Grund, weil eine falsche Reihenfolge in der Umsetzung gewählt wurde.

Unsere Empfehlung: Achten Sie darauf, dass Sie nicht vorschnell in die Umsetzung von E gehen.

Sorgen Sie erst dafür, dass jeder im Unternehmen das Bewusstsein hat, dass sich unbedingt S verändern muss, um ein anderes E zu erreichen.

Grundsätzlich können wir aber unterstreichen, dass sich ein Veränderungsprozess immer entlang der 8 Schritte nach Prof. Kotter wie folgt navigieren lässt.

Im Grundsatz müssen diese 8 Schritte für einen erfolgreichen Change vollzogen werden:

1. **Ein Gefühl der Dringlichkeit erzeugen**
   Markt – und Wettbewerbsrealitäten erkennen
2. **Eine Führungskoalition aufbauen**
   Koalition muss teamfähig sein.
   Koalition muss Machtbefugnisse haben.
3. **Visionen und Strategien entwickeln**
   Dem Wandel mit einer Vision die Richtung geben.
   Strategie entwickeln , um die Vision umzusetzen.
4. **Die Vision des Wandels kommunizieren**
   Konstante Kommunikation über verschiedenen Kanäle.
   Vorbildfunktion der Führungskräfte sicherstellen.
5. **Empowerment auf breiter Basis**
   Systeme und Strukturen beseitigen, welche die Vision verhindern.
   Demonstratives Verstärken unorthodoxer und neuer Ideen.

6. **Kurzfristige Ziele ins Auge fassen**
   Sichtbare Erfolge planen und herstellen.
   Sichtbare Anerkennung und Belohnung der short-term wins.

7. **Erfolge konsolidieren und weitere Veränderungen ableiten**
   Neueinstellungen, Beförderungen oder Freisetzung von Mitarbeitern im Sinne des Wandels.
   Neubelebung des Prozesses durch neue Projekte und Themen.

8. **Neue Ansätze in der Kultur verankern**
   Artikulation des Zusammenhangs zwischen unternehmerischem Erfolg und „neuen Verhaltensweisen".
   Weitere Investitionen in effektiveres Management und verbessertes oder anderes Führungsverhalten, um das Leistungsniveau hoch zu halten.

Weiterführende Inhalte zum Thema Change-Management und seine Gesetzmäßigkeiten erhalten Sie hier in diesem Ebook. Bitte einfach hier klicken.

Empfehlung:

Wie bereits erwähnt, gehören Change-Prozesse zu den größten Herausforderungen eines Unternehmens. Hier sollten Sie sehr umsichtig und vor allem gut vorbereitet agieren.

Vor jedem Start in einen solchen Prozess empfehlen wir auf jeden Fall zu überprüfen, welchen Grad der Veränderungsbereitschaft im Unternehmen vorhanden ist. Und zwar auf allen Ebenen.

Hierfür empfehlen wir entsprechende Fragebögen, kombiniert mit verschiedenen Simulationstechniken aus dem Bereich systemische Aufstellungen.

Nähere Informationen können Sie gerne über unseren Telefonservice abrufen.
www.Q8sl.de/Telefoncoaching

Anmerkung:

Wir empfehlen ausschließlich Methoden und Werkzeuge, die wir selbst, in unserer über 15 jährigen Tätigkeit, angewandt und für gut und zielführend befunden haben.

In einigen 100 Beratungsmandaten sind nahezu alle Problemkonstellationen aufgetreten, die man sich so vorstellen kann.

Die Werkzeuge, welche Sie hier finden, haben alle diese „Feuertaufen“ erfolgreich überstanden.

Wer steckt hinter Q8 - Die Chefberater

Rudolf Bleicher & Ulrike Bleicher-Rapp

Q8 - Die Chefberater wurde 1999 gegründet und ist darauf spezialisiert, Unternehmer dabei zu unterstützen ihre nächste Wachstumsebene integral und nachhaltig zu erreichen.

Mehr Informationen finden Sie hier:

Über uns:

Wie ist das Modell - **integrales E.S.V.I** - entstanden?

Die Wurzeln von E.S.V.I. ® liegen in der Adizis-Methode und wurde in den 80 Jahren von Ichak Adizis in den USA erarbeitet.

Mitte der 80 Jahre wurde Dr. Korai Peter Stemman, Zen-Lehrer, Coach und damals Management-Trainer von Porsche damit beauftragt die Adizies Methode so zu überarbeiten, dass Sie für europäische Unternehmen optimal umsetzbar war.

Daraus ist die Management-Lehre E.S.V.I.® entstanden.

Dr. Korai Peter Stemmann ist einer unser wichtigsten Lehrer und Mentoren. Von ihm selbst, dem Gründer von E.S.V.I. ®, sind wir auch in dieser Management-Lehre ausgebildet worden.

E.S.V.I. ® wurde inzwischen sowohl in der Großindustrie als auch bei unzähligen mittelständischen Unternehmen erfolgreich umgesetzt.

www.korai.eu/

E.S.V.I.® ist kein statisches Tool und wird ständig erweitert. Inzwischen verwenden wir dieses Tool ausschließlich in einem integralen Kontext und trägt bei uns deshalb die Bezeichnung integrales E.S.V.I.

Q8 DIE CHEFBERATER
integrales UnternehmensWachstum

Warum kann nachhaltiger Erfolg nur mit integralem Ansatz gelingen?

Aus integraler Sicht muss ein Unternehmern aus folgenden 4 Perspektiven betrachten werden, um einen kompletten Überblick und Einblick erhalten zu können und die jeweils maximalen Interventionen ableiten zu können.

Die linke Seite beschreibt dabei die Innenwelt - sowohl des Einzelnen als auch der Gruppe.
Die rechte Seite jeweils die Aussenwelt.

Entsprechend kann hier E.S.V.I.© eingesetzt werden.

Erst ein sowohl zeitlich wie inhaltlich perfektes Zusammenspiel dieser 4 Quadraten ermöglicht nachhaltigen Erfolg.

Was wir noch für Sie tun können!

- Für weitere Informationen zum Thema integrales Unternehmenswachstum bieten wir kostenlose Webinare an, die Sie gerne hier buchen können:

  www.Die-Chefberater.de/webinare

- Oder Sie informieren sich hier über die Möglichkeit einer integralen Online-Potenzialanalyse für Ihr Unternehmen mit anschliessendem Telefoncoaching.

  www.Die-Chefberater.de/telefoncoaching

  Zum Abschluß bedanken wir uns für Ihr Interesse und hoffen, dass wir Ihnen mit den Inhalten dieses E-books viele Werkzeuge, Tipps und Anregungen geben konnten, die Ihnen dabei helfen, Ihr Unternehmen erfolgreich in die nächste Wachstumsebene zu führen.

  Herzliche Grüße und viel Erfolg wünschen Ihnen,

  Ulrike Bleicher-Rapp & Rudolf Bleicher