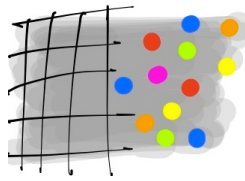


Ausbruch wagen -
Dem Neuen eine Chance geben



Ausbruch

Die Anforderungen an Kommunikationsagenturen haben sich dramatisch verändert. Geschäftsmodelle wanken. Mit mehr vom Gleichen lassen sich die neuen komplexen Aufgabenstellungen nicht lösen. Die Erfolgsmodelle der Vergangenheit passen nicht mehr zu den veränderten Umwelten. Notwendig sind Musterwechsel mit innovativeren und agileren Formen der Agenturführung, der Organisation, der Positionierung. **Ausbruch ist angesagt.** Aus alten Strukturen und Denkweisen.



Musterwechsel

Ihre Agenturführung und -organisation bildet die Erfolgsbasis im Hochgeschwindigkeitswettbewerb. Wo befinden Sie sich mit Ihrer Agentur? Wohin wollen Sie? Markieren Sie durch einen Kreis bzw. ein Kreuz, **O** wo Sie sich zwischen den beiden Polen befinden, **X** wohin Sie sich entwickeln wollen.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| Geschäftsführung als Macher | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Geschäftsführung als Ermöglicher |
| einer/wenige führen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | jeder kann situativ führen |
| Misstrauen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Vertrauen |
| angepasste Mitarbeiter | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | selbstbewusste, unbequeme MA |
| Chefentscheidungen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ebenen die umsetzen entscheiden |
| zentrales Management | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Selbstorganisation auf allen Ebenen |
| Details regeln | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Rahmen klären |
| einheitliche, fixe Prozesse | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | agile, flexible Prozesse |
| Ziele erfüllen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Möglichkeiten nutzen |
| push - Kultur | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | pull - Kultur |
| red ocean Positionierung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | blue ocean Positionierung |
| handeln nur aufgrund von perfekten Konzepten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Prototyping, Hypothesen, Experimente ohne Perfektionismus |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

Ergänzen Sie die Muster, die Sie verändern wollen!



Energie sparen

Nicht mehr arbeiten ist das Gebot der Stunde, sondern anders. Gezielter, agiler, konzentrierter, vernetzter, iterativer. Und viel mehr getragen von der Begeisterung, dem Engagement und dem Wissen aller Mitarbeiter. Dies gilt für das Tagesgeschäft und für anstehende Veränderungen. Konkret heißt das

Vertrauen reduziert Komplexität + ohne Engpass
GF/GL + lebendiger ohne Hierarchien + One goal
+ keine parallelen Projekte + innovativ mit Agentur-
camps, Hackathons, Barcamps, Design Thinking
+ keine Jahresgespräche + Möglichkeiten statt
Ziele + im Konsent entscheiden + Kundenvisuali-
sierung + sich selbst organisierende Kapazitäts-
planungen + schneller durch Experimente und Pro-
totypen + agil und iterativ + blue statt red ocean
+ Positionierung mit business modell canvas +
ungefähr konkret und einigermaßen verbindlich mit
Komplexität umgehen



Anpacken

Wollen Sie mit Ihrer Agentur aus bisherigen Mustern ausbrechen und dem Neuen eine Chance geben? Wollen Sie innovativer und agiler werden, begehrter bei Kunden und Mitarbeitern?

In ein, zwei GF-Coachings Zukunftsbilder, Ziele, Rolle GF und Vorgehen klären und die bisher unbeantworteten Fragen formulieren.

Mit den wichtigsten Mitarbeitern (nächste Führungsebene?) deren Sicht auf die Agentur, Stärken und Defizite, Entwicklungsideen erfassen. Eigeninitiative und Selbstorganisation fördern

Mit der GF und den wichtigsten Mitarbeitern Ihren speziellen und sich weitgehend selbstorganisierenden Entwicklungsprozess kreieren und starten. **Damit der Ausbruch gelingt.**

Welche Fragen Sie bewegen, weiß ich nicht. In meinen Beratungen drehen sich derzeit viele Themen um drei zentrale Fragen:

✚ Welche Rolle kann und will ich als Inhaber/GF zukünftig in der Agentur ausfüllen?

✚ Was kann ich tun, damit die Mitarbeiter wesentlich mehr Verantwortung übernehmen?

✚ Womit verdienen wir zukünftig unser Geld?