

Einzigartigkeit erkennen – neuer Trend setzen

Die Ausgangslage

Anfang der 90er Jahre noch wurden sogenannte „Bodybuildingcenter“ lediglich von Personen genutzt, die grossen Muskelzuwachs erreichen wollten. Dieser Markt war bereits gesättigt und bisherige Kundengruppen war zu klein.

Mit welcher Strategie können neue Kundengruppen gewonnen werden?

Ziele und Schlüsselfragen

Das „Marktpotenzial“ soll ausgeschöpft werden:

- Welches ist eine potenzielle, neue Zielgruppe?
- Welche Verhaltensgewohnheiten haben sie?
- Welche Einstellungen und Bilder prägen sie?
- Welches Image hat die Bodybuildingbranche?
- Gibt es Weak Signals für eine Trendwende?
- Welches sind überzeugende Argumente für für die neue, potenzielle Zielgruppe?

Das Vorgehen

Qualitative Trend & Weak Signal Study: Face-to-face-Interviews mit Ärzten, Physiotherapeuten, Sportmedizinischen Institutionen, Rehabilitationscentern, (Nicht-)Sportlern

- 1.** Auswertung mit **Konstruktiv-hermeneutischen Analyseverfahren**, um latente Trends zu Tage zu fördern, die den einzelnen Personen oft nicht bewusst sind.
- 2.** Mit der **Systemdiagnose** erkunden, was im Verborgenen wirkt. Sie verbindet harte und weiche Faktoren und ermöglicht, latente Ebenen bewusst wahrzunehmen.
- 3.** Verdecktes **Skript entschlüsseln**.
Projektleitung: Sybille Eberhard

Das Outcome

- Trends erkennen –
Krafttraining als Prävention und Therapie
- New Positioning
- Strategie fürs Gesamtunternehmen
- Basis für ein neues Kommunikationskonzept
- Basis für ein neues Marketingkonzept
- Vom Bodybuildingcenter zur Medizinischen Kräftigungstherapie
- Qualitätssicherung als Marktzuwachs
- Kooperationen aufbauen mit Ärzten, med. Centern und medizinischem Fachpersonal
- Medizinische Beratung, Langzeitprogramme zur Prävention und Rehabilitation
- Proaktive Kundenkommunikation

Die Ergebnisse

- Einzigartige Strategie
- Trendsetter – vom Bodybuilding zum Krafttraining & Rehabilitationscenter
- neue Zielgruppen als Kunden gewinnen
- Umsatzsteigerung pro Center
- Eröffnung neuer Center in grösseren Orten

„Ein starker Rücken kennt keine Schmerzen“

Beraterin: Sybille Eberhard

Zielorientierte Geschäftsführung

– Strategisches Management

Die Ausgangslage

Das Mutterhaus gründete eine Tochterfirma. Diese hat eine neue Identität aufzubauen. Gemeinsam mit allen Schlüsselpersonen sollte die Ist-Situation untersucht und das Soll definiert und umgesetzt werden.

Sybille Eberhard hatte die Rolle der Marktforscherin, Projektleiterin & Moderatorin.

Das Ziel

Nach dem Motto: „Heute proaktiv nicht morgen re-aktiv“ soll die Zukunft gestaltet werden:

- Vision mit Zugkraft
- Leitlinien für die Unternehmensführung
- Strategie der Zukunft

Die Firma soll ihre Einmaligkeit erkennen und strategischen Erfolgspotenziale ausschöpfen.

Die Methode

Future Search Conference – Zukunftskonferenz und Standortbestimmung:

- Marktumfeld, Branchen-Analyse
- Kunden-Bedarf & Bedürfnisse
- Organisationsanalyse
- Prozessoptimierung
- Kernkompetenzen
- SWOT-Analyse
- Rentabilität und Umsatz in strategischen Geschäftsfeldern und mit Produkten
- Marktanteile, Image, Ressourceneinsatz

Das Vorgehen

- 1. Zukunftskonferenz** zur Strategierevision
 - *Standortbestimmung*: Analysen mit hermeneutischer Datenverdichtung
 - *Zukunftsszenarien*: Trendscouting
 - *Visioning*: Unsere Firma in 10, 20 Jahren
 - *Leitbild*: Leitlinien und Führungsleitbild
 - *Strategische Erfolgspotenziale*
 - *Ziele* festlegen und *Strategie* entwickeln
 - *Masterplan*: Massnahmen, Meilensteine
- 2. Entwicklung Strategischer Projekte**
- 3. Strategisches Management** einsetzen

Feedback und Nachwirkungen

„Uns fehlte das bewusste ‚Wohin & Wie‘. Wir beschlossen eine Strategie zu erarbeiten. Mit Unterstützung eines Coachs führten wir Workshops mit allen Mitarbeitern durch... Dieses Besinnen auf unsere Kernkompetenzen und Entwickeln unserer Zukunft zeigt uns neue Chancen auf. Wir hatten lebendige und lustvolle Workshops. Dies brachte neue Ideen und Tatkraft zur Umsetzung unserer Vorwärtsstrategie.“ Kurt Gehrig, Geschäftsführer Triaconcept.



Zukunftsstrategie –

Fach- und Führungskonzept als Basis für einen Neubau

Die Ausgangslage und Ziele

Die sozialpädagogische Institution Anderledy wollte einerseits die Zusammenarbeit verbessern und andererseits eine Standortbestimmung und Neuausrichtung der Institution vornehmen.

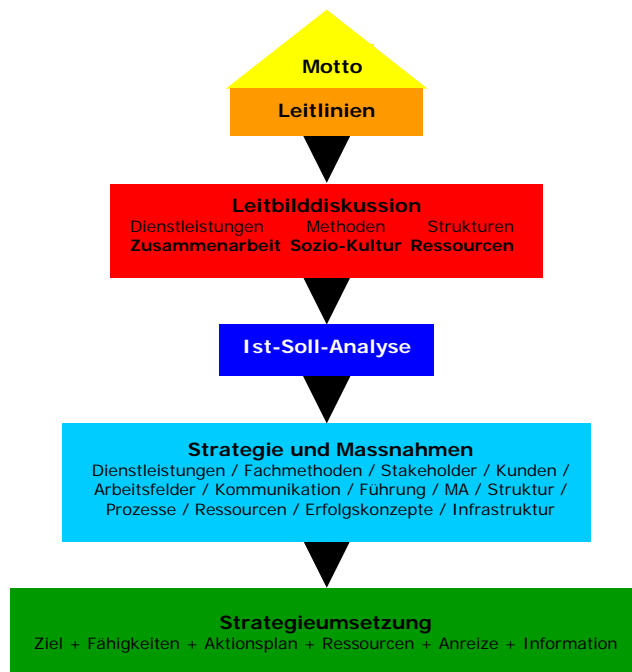
Zudem sollte ein aktualisiertes Fach- und Führungskonzept als Basis für die Planung eines Neubaus erarbeitet werden.

Das Vorgehen

In mehrtägigen, moderierten Zukunftskonferenzen wurden Grundlagen, Leitlinien, Vision, Ziele, Strategie & Massnahmen erarbeitet.

In einem intensiven Fachaustausch wurden die Grundlagen für ein zukunftsfähiges sozialpädagogisches Fachkonzept erarbeitet.

Der Prozess wurde kontinuierlich reflektiert und visualisiert. Auch eine Selbst- und Fremdbildreflexion war Teil des Workshops.



Ergebnisse

- ▶ Zweck, Ziel, Leitlinien der Institution nach aussen kommunizierbar, nach innen lebbar.
- ▶ Klarheit über die Handlungsgrundsätze:
→ handlungsfähig auch in Krisensituationen
- ▶ Bestärkt im professionellen Handeln
- ▶ Zielorientierung: Damit stieg die Effektivität und Arbeitsmotivation.
- ▶ Gemeinsam getragene Strategie: Damit verbesserte sich die Zusammenarbeit.
- ▶ aktueller Handlungsbedarf identifiziert
- ▶ Erfolgskonzepte reflektiert
- ▶ Teamtalente bewusst gemacht

Feedback und Nachwirkungen

„Dies war die beste Teamentwicklung, die ich je erlebt habe.“ C.W.

Als Fortsetzung wurde ein CI, Logo und eine Homepage entwickelt.

Weltweit einzigartiges Angebot finden – Szenariotechnik als zündender Funke

Die Ausgangslage

Ein IT-Unternehmen generiert Einnahmen mit Produkten und Dienstleistungen, mit denen sie mit vielen Firmen in Konkurrenz stehen.

Im KMU liegen durch die Nachahmungsstrategie hochqualifizierte Fachkompetenzen brach.

Die Absicht

Das Unternehmen beschliesst, eine Differenzierungsstrategie einzuschlagen: Sie wollen ein einzigartiges Angebot schaffen und damit langfristige Erfolgspotenziale nutzen.

Doch wie soll das angepackt werden?

Wie können wir konkurrenzlos werden?

Das Top-Management trifft sich zu Strategie-Konferenzen. Zwei Moderatoren navigieren den Planungsprozess.

Dabei kommen spezifische Strategie-Tools zum Einsatz. Alle Erkenntnisse werden in Bild und Text visualisiert. Dies schafft Klarheit. Schrittweise leuchtet ein, welches die charakteristischen eigenen Kompetenzen sind, welche Marktchancen die Zukunft bietet und wie diese nutzbar gemacht werden können.

Es sollte die Einzigartigkeit der Firma mit einmaligen Innovationen gefunden werden. Hierzu wurde die Szenariotechnik angewandt. Diese eignet sich bei tief greifender Neuorientierung und Neupositionierung.

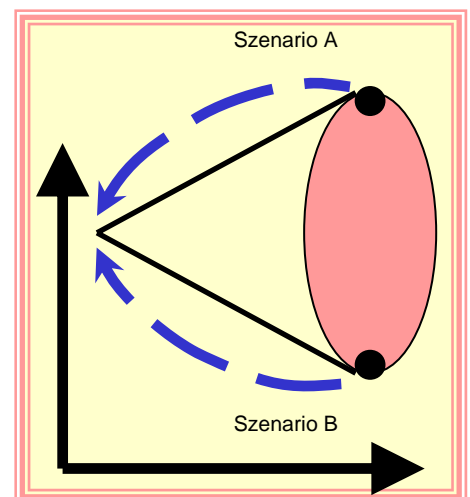


Abb.: Szenariotechnik

Stationen der Veränderung

- ▶ Entscheid für ein neues strategisches Geschäftsfeld
- ▶ Innovationsprozess professionell gestaltet
- ▶ Strategische Initiativen gestartet
- ▶ Business Performance Plan
- ▶ Personal Performance Plan
- ▶ Team Performance Plan

Wirkungen

- ▶ Umsatzsteigerung, weil ein bisher unbeachtetes Marktfeld erschlossen wurde
→ *Business Performance*
- ▶ Verbesserte Zusammenarbeit: Alle ziehen am gleichen Strick
→ *Team Performance*
- ▶ Erhöhtes Selbstvertrauen und Überzeugungskraft im Auftritt
→ *Personal Performance*

«It is not our task to predict the future, but to be well prepared for it» Pericles



Firmen gründen – Businesspläne erarbeiten

Die Absicht – Kompass für künftige Aktivitäten

Der Kanton Bern beabsichtigt erfolgreiche Firmengründungen zu unterstützen. Zu diesem Zweck werden Kurse und Coaching für künftige Jungunternehmer angeboten.



Die Ziele

Die Ziele sind:

- ▶ Unternehmerpersönlichkeit abklären
- ▶ Businessplan erarbeiten
- ▶ Investoren finden
- ▶ Firma gründen
- ▶ Firma erfolgreich führen

Die Ergebnisse

- ▶ Klare Entscheidungsgrundlagen:
Firmengründung ja oder nein?
- ▶ 96% der Go-Entscheide sind erfolgreich
– Gewinn bereits in den ersten Jahren



Feedback der Kunden

„Dank vielen praxisbezogenen Fallbeispielen der kompetenten und erfahrenen Kursleiterin, konnte sehr bildhaft veranschaulicht werden, was benötigt wird und was man alles berücksichtigen muss, um eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufzunehmen und darin langfristig erfolgreich tätig zu sein.“ T.S.

„Toller Coach! Grosser Praxisbezug, Sybille Eberhard ging kompetent auf alle Fragen ein und hat sie anschaulich beantwortet.“ C.C.

... Erfolge feiern

Betriebliche Gesundheitsförderung – Reduktion von Absenzen und Fluktuation

Die Situation

TNT Swiss Post ist ein Gemeinschaftsunternehmen der holländischen TNT Express und dem Tochterunternehmen der Schweizer Post. Sie ist ein Transportunternehmen, das mit rund 500 Mitarbeitenden nationale und internationale Express- und Kurierdienste mit rund 50'000 Sendungen wöchentlich ausführt.

Ein Problem sind hohe Raten an Mitarbeiter-Fluktuationen sowie Unfall- und Krankheitsabsenzen. Im Schnitt fallen pro Mitarbeitenden rund 13 Absenztage an. Zudem zeigen wissenschaftliche Studien, dass lediglich 16% aller Mitarbeitenden für ihre Aufgabe motiviert sind. Alles zusammen verursacht erhebliche Kosten.

Schlüsselfragen

- ▶ Welche Möglichkeiten kann die am stärksten betroffene Geschäftseinheit ausschöpfen, um die Mitarbeiter-Fluktuation und Absenzen zu reduzieren?
- ▶ Wie kann eine erhöhte Leistungsfähigkeit durch Mitarbeitermotivation und eine Feedbackkultur erreicht werden?

„Betriebliche Leistungsfähigkeit ist Chefsache.“ Wolfgang Mandl, GL

Ziele

- ▶ Senkung der **Betriebsunfälle um 50%**; der **Nichtbetriebsunfälle um 30%**
- ▶ **Reduktion von krankheitsbedingten Absenzen um 10 %**
- ▶ **Konsequentes Absenzenmanagement**
- ▶ **Vermeiden unerwünschter Fluktuation**
- ▶ Produktives, motivierendes Arbeitsklima
- ▶ **Feedback-Kultur:** Kommunikations- & Konfliktlösungsfähigkeit verbessern

Das Vorgehen

1. **Kick-off-Meeting:** Vorgehen und Fragen
2. **Mitarbeiterbefragung**
3. **Diagnose** stellen
4. **Workshops „Fit in die Zukunft“:** angewandte betriebliche Gesundheitsförderung
5. **Umsetzung gemeinsamer Lösungen:**
 - veränderte Arbeitsgestaltung
 - Team-Zusammenarbeitsverträge
 - Personalentwicklung: Kommunikation und Konfliktfähigkeit (Feedback-Kultur)
 - Stressmanagement

Nutzen und Ergebnisse

- ▶ Jeder Einzelne erkennt Handlungsnotwendigkeit & seinen Beitrag zur Lösung.
- ▶ Gegenseitige Akzeptanz wurde gestärkt und die Zusammenarbeit verbessert.
- ▶ Konsequentes Absenzenmanagement
- **Reduktion der Fluktuation bis zu 43%**
- **Reduktion motivationaler Absenzen**