

Von der Leistungsbremse zur wirksamen Veränderung

Standort bestimmen. Ursachen verstehen. Prioritäten setzen. Umsetzung sichern.

Gerrit Bisping – Unternehmensentwicklung für den Mittelstand



Das Unternehmen arbeitet. Aber erreicht es auch die mögliche Leistung?

Nicht jedes Unternehmen benötigt sofort ein umfangreiches Veränderungsprojekt. Manchmal fehlt Orientierung. Manchmal sind die Probleme sichtbar, aber ihre Ursachen unklar. Und manchmal ist längst bekannt, was verändert werden muss – doch die Umsetzung kommt nicht voran.

„Wir wissen nicht genau, wo wir stehen.“

→ **Unternehmens-Fitness-Check**

„Wir sehen die Probleme, verstehen aber die Ursachen nicht.“

→ **Gap-Analyse**

„Wir wissen, was verändert werden muss, aber nicht in welcher Reihenfolge.“

→ **Entwicklungs-Roadmap**

„Wir haben einen Plan, kommen aber nicht konsequent in die Umsetzung.“

→ **Umsetzungsbegleitung**

Führungskräfteentwicklung, Workshops, Sparring und Seminare ergänzen den Entwicklungsprozess dort, wo Wissen, Zusammenarbeit und Führung gestärkt werden müssen.

Der gemeinsame Entwicklungsweg

Der Einstieg richtet sich nach der tatsächlichen Situation. Nicht jedes Unternehmen benötigt jede Leistung – aber jede Zusammenarbeit folgt derselben Logik: verstehen, priorisieren und wirksam verändern.



❏ Dies ist keine starre Abfolge. Der sinnvolle Einstiegspunkt hängt von Ihrer aktuellen Situation ab – nicht von einem vordefinierten Schema.

Unternehmens-Fitness-Check

Orientierung gewinnen

Sinnvoll, wenn ...

- mehrere Probleme gleichzeitig auftreten
- die Ursachen noch nicht eindeutig sind
- eine fundierte Außensicht benötigt wird

Was entsteht

- Strukturierte Standortbestimmung
- Bewertung der fünf Leistungsdimensionen
- Erkennbare Leistungsbremsen
- Empfehlung für die nächsten Schritte

1

Vorgespräch

2

Analyse- oder Workshoptag

3

Ergebnisgespräch

1-2

Wochen Zeitrahmen

Kompakter Einstieg mit schnellem Ergebnis

Der Fitness-Check zeigt nicht nur, wo Probleme sichtbar werden, sondern wo eine vertiefte Betrachtung den größten Nutzen verspricht.

Gap-Analyse

Ursachen verstehen

Sinnvoll, wenn ...

- unterschiedliche Erklärungen nebeneinanderstehen
- Probleme mehrere Bereiche betreffen
- bisherige Maßnahmen keine nachhaltige Wirkung zeigen

Was entsteht

- Trennung von Symptomen und Ursachen
- Übersicht über Abhängigkeiten
- Identifikation zentraler Leistungsbremsen
- Hebelanalyse und Empfehlungen

1

Interviews

2

Daten- und Prozessanalyse

3

Auswertung

4

Managementgespräch

2-6

Wochen Zeitrahmen

Tiefgehende Analyse mit klaren Handlungsfeldern

Die Gap-Analyse verhindert, dass am sichtbaren Problem optimiert wird, obwohl die Ursache an einer anderen Stelle im Unternehmen liegt.

Entwicklungs-Roadmap

Die wirksamsten Hebel priorisieren

Sinnvoll, wenn ...

- Ursachen und Entwicklungsfelder bekannt sind
- zu viele Vorhaben gleichzeitig bestehen
- Verantwortlichkeiten und Reihenfolge geklärt werden müssen

Was entsteht

- Priorisierte Entwicklungsfelder
- Ziele und erwartete Wirkungen
- Maßnahmen und Meilensteine
- Verantwortlichkeiten
- Kennzahlen und Review-Rhythmus

1

Vorbereitung

2

1–3 Workshoptage

3

Dokumentierte Roadmap

2–4

Wochen Zeitrahmen

Strukturierter Plan mit klaren Prioritäten

Eine Roadmap ist keine möglichst lange Maßnahmenliste. Sie entscheidet, was zuerst getan wird – und was bewusst warten muss.

Begleitung der Umsetzung

Veränderung im Alltag verankern

Sinnvoll, wenn ...

- Entscheidungen liegenbleiben
- mehrere Bereiche koordiniert werden müssen
- Prioritäten im Tagesgeschäft verloren gehen
- Fortschritt und Wirkung gesichert werden sollen

Was entsteht

- Klare Steuerungs- und Review-Strukturen
- Geklärte Verantwortung
- Bearbeitete Hindernisse
- Nachvollziehbarer Fortschritt
- Überprüfbare Wirkung

Regelmäßige Reviews

Workshops

Sparring

Umsetzungssteuerung

3–12

Monate Zeitrahmen

Nachhaltige Verankerung im Alltag

Die operative Verantwortung bleibt im Unternehmen. Meine Aufgabe ist es, Klarheit, Struktur und Verbindlichkeit in der Umsetzung zu sichern.

Workshops und Sparring

Führung und Verantwortung wirksam gestalten



Workshops

Für Führungsteams, Bereiche oder Projektgruppen.

- Gemeinsames Situationsverständnis
- Geklärte Rollen
- Konkrete Entscheidungen
- Priorisierte nächste Schritte
- Verbindliche Vereinbarungen

Umfang: Halber Tag bis Workshop-Reihe



Sparring

Für Unternehmer, Geschäftsführungen und Führungskräfte.

- Schwierige Entscheidungen
- Führungssituationen und Konflikte
- Priorisierung
- Veränderungsprozesse
- Rollenklärung

Umfang: 60–120 Minuten oder regelmäßige Begleitung

Seminare und Impulse

Wissen in die Praxis übersetzen

Zielgruppen

- Unternehmen
- Führungskräfteprogramme
- Kammern und Akademien
- Bildungsträger

Mögliche Themenfelder

Unternehmens-
leistungsfähigkeit

Lean Management

Prozess-
optimierung

Projekt-
management

Organisations-
entwicklung

Veränderungs-
management

Supply Chain
Management

Verantwortung &
Entscheidungen

Formate und Umfang

Format	Typischer Umfang
Impuls	30–90 Minuten
Workshop	½–2 Tage
Seminar	1–5 Tage
Qualifizierungsprogramm	Mehrere Wochen oder Monate

Der Leistungsnavigator

Ihre Situation bestimmt den sinnvollsten Einstieg. Diese Übersicht hilft, den richtigen nächsten Schritt zu identifizieren.

Ihre Situation	Passender Einstieg	Konkretes Ergebnis	Typischer Zeitraum
Orientierung fehlt	Fitness-Check	Standortbild und Handlungsfelder	1–2 Wochen
Ursachen sind unklar	Gap-Analyse	Ursachen- und Hebelanalyse	2–6 Wochen
Zu viele Themen konkurrieren	Roadmap	Prioritäten und Entwicklungsplan	2–4 Wochen
Umsetzung stockt	Umsetzungsbegleitung	Struktur, Fortschritt und Wirkung	3–12 Monate
Führung muss geklärt werden	Workshops und Sparring	Entscheidungen und Vereinbarungen	Flexibel
Kompetenzen sollen wachsen	Seminare und Impulse	Wissen und Praxistransfer	30 Minuten bis mehrere Monate

 Diese Übersicht eignet sich auch als eigenständige einseitige Referenz für Gespräche und Angebote.

Mein Arbeitsprinzip

Keine Methode vor der Diagnose

Ich beginne nicht mit Lean Management, Projektmanagement, Supply Chain Management oder Organisationsentwicklung. Zunächst geht es darum, das Unternehmen, seine Leistungsbremsen und die relevanten Zusammenhänge zu verstehen. Erst danach werden die passenden Methoden und Werkzeuge ausgewählt.



Wertschöpfung

Wo wird Wert geschaffen – und wo geht er verloren?



Prozesse

Wie effizient und verlässlich sind die Abläufe?



Organisation

Stimmen Struktur und Verantwortung überein?



Führung

Wird Richtung gegeben und Verbindlichkeit hergestellt?



Transformation

Wie wird Veränderung wirksam verankert?

1

Wo steht das Unternehmen heute?

2

Was bremst seine Leistungsfähigkeit tatsächlich?

3

Welcher nächste Schritt erzeugt die größte Wirkung?

Welcher nächste Schritt ist für Ihr Unternehmen sinnvoll?

In einem ersten Gespräch klären wir Ihre Ausgangssituation, mögliche Ursachen und den sinnvollsten Einstieg. Nicht jedes Problem benötigt ein großes Beratungsprojekt. Aber jedes wirksame Vorgehen benötigt einen klaren Ausgangspunkt.

Gerrit Bisping

Unternehmensentwicklung · Führung · Prozesse · Projekte

