

Case-Study

Grow your leaders. Grow your business.



Kornit Digital
bonding matters

WIR ARBEITEN MIT
PREISGEKRÖNTEN METHODEN
UND WERKZEUGEN



2Leadership®



2002 gegründet und mit weltweit über 500 Mitarbeitern, entwickelt, produziert und vermarktet Kornit Digital industrielle Digitaldrucktechnologien für die Bekleidungs- und Textilindustrie.

Nachdem Kornit das Hyperwachstum erreicht hatte, war es an der Zeit, ihre strategische Richtung zu ändern. In der Folge mussten die

einzelnen Regionen von Kornit zu den Geschäftstreibern werden, wobei das HQ in die Rolle des Enablers überging.

Ihr Ziel: Das neu konfigurierte EMEA Leadership Team zu stabilisieren und ihre Führungsfähigkeiten zu transformieren, um ihre anspruchsvollen Geschäftswachstumsziele zu erreichen.

Überblick

Jeder Leader hat seinen eigenen Stil. Wenn eine neue Führungskraft mit einem neuen Stil an Bord kommt, kann das ganze Team ein Ratespiel spielen, wenn die **Erwartungen** auf beiden Seiten **nicht von Anfang an klar sind**.

Genau in dieser Situation befand sich das EMEA-Führungsteam, als es uns kontaktierte. Die 64-Milliarden-Dollar-Frage lautete: Wie können wir mit ihnen zusammenarbeiten, um ein **autonomes strategisches Führungsteam** zu bilden, um die Wachstumspläne zu erfüllen?

Die erste **Herausforderung**, die es zu bewältigen galt, war die **allgemeine „Beschäftigung“** des Teams und sie dazu zu bringen, sich auf **Prioritäten und Auswirkungen** statt auf den „täglichen Tornado“ zu konzentrieren. Mit dem Ansatz der strategischen Navigation haben wir den Raum geschaffen, in dem jeder Einzelne seine **Rolle als**

Führungskraft zuerst in der Planung und dann in der Ausführung verstehen und übernehmen kann.

Um ihre Fähigkeit zu stärken, **diesen neuen Ansatz aufrechtzuerhalten**, haben wir Schlüsselpersonen durch Executive Coaching unterstützt.

Auf diese Weise wurde die Grundlage dafür gelegt, dass jeder Einzelne **sich selbst besser führen** kann, was sich direkt auf seine **Fähigkeit auswirkt, andere zu führen**.

„Wir müssen dafür sorgen, dass wir als die Führungskräfte wahrgenommen werden, die wir sein wollen.“

Chris Govier

Präsident, Kornit Digital Europe GmbH

Ansatz



Schaffung einer Plattform für den Senior Leader:

Wir sehen unsere Rolle als Mitgestalter. Wir liefern die Struktur und den Prozess, aber wir werden immer sicherstellen, dass die Führungskraft ihre Rolle als Führungskraft wahrnehmen kann.

Selbstführung ist die Basis für jede Führung:

Wenn die Leute erkennen, dass sie allein für das, was in ihrem Alltag passiert, verantwortlich sind, haben sie die Wahl diesen zu verändern und nicht in die Falle zu tappen, anderen die Schuld dafür zu geben.

Erwartungen klar machen:

Wir sind keine Roboter. Wir arbeiten nicht alle gleich. Wenn sich ein neues Team formiert, bieten wir ihnen einen strukturierten Prozess, um zu verstehen, was von allen Seiten erwartet wird, um Frustration und Enttäuschung vom Spielfeld zu nehmen.

Transformation erfordert Engagement, und zwar das Engagement aller:

Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass die Transformation nicht an der Spitze stecken bleibt. Unsere Arbeit hört also nicht mit der Ausrichtung des Senior-Teams auf.

Ergebnis

Das Team hat sich **von „beschäftigt“ zu fokussierter Bewegung** entwickelt. Ihre **verbesserte Planbarkeit** bedeutet, dass sie jetzt mit **deutlich weniger Ressourcen die erwartete Leistung** erbringen. Durch diesen strukturierten Ansatz können sie den **Fortschritt überwachen** und den **Kurs** bei Bedarf korrigieren.

Als **Team zusammengewachsen**, haben sie eine gewisse **strategische Eigenständigkeit** für ihre jeweiligen Bereiche erreicht. Sie haben erkannt, dass sie **für die Veränderungen** in der Organisation

verantwortlich und befugt sind, diese auch voranzutreiben.

Das hat ihnen geholfen ein **großartiges Team** zu werden. Der Prozess hat sie auch dabei unterstützt, **zu erkennen**, dass innerhalb der Organisation noch mehr **ungenutztes Potenzial vorhanden** ist.

Der **nächste Schritt** ist jetzt in der Planungsphase: Die **Fähigkeiten der Next-Level-Leader** aufzubauen und ihre **zukünftigen Leader** zu identifizieren und zu **entwickeln**.

Fazit



Fokus verschiebt sich, wenn sie ein Verständnis für den Wert und die Notwendigkeit der Führungskräfteentwicklung innerhalb der Organisation haben.

Wenn Teams dieses Führungsniveau erreichen, sind sie in einer viel besseren Position, die notwendigen Führungsressourcen freizusetzen, um die strategische Entwicklung der Organisation zu leiten.

Darüber hinaus schaffen sie die Basis für die Entwicklung einer agilen Organisation, in der Entscheidungen auf der niedrigsten Ebene getroffen, Fähigkeiten und Potenziale identifiziert und gefördert werden und in der eine Kultur der Exzellenz wachsen kann.

Wenn ein Führungsteam eingesetzt wird, ohne seine Rolle als Führungskraft vollständig zu verstehen, riskiert es, Zeit in Meetings zu verlieren, in denen Fakten und Zahlen berichtet werden.

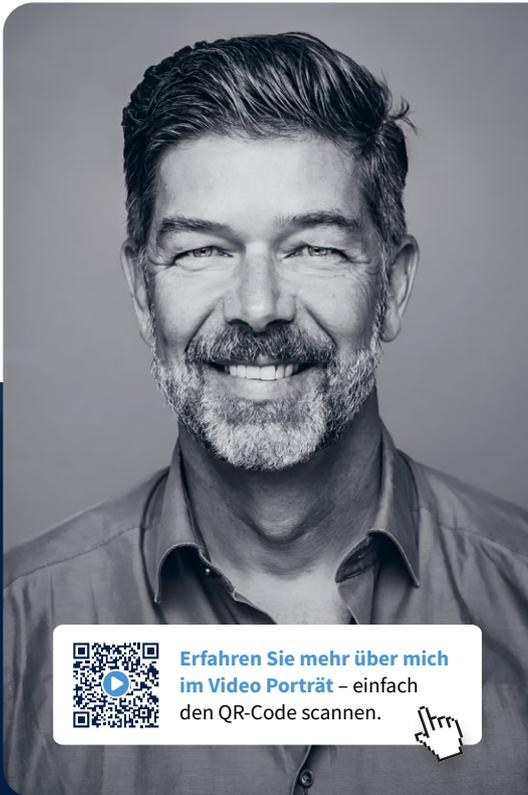
Erst an dem Punkt, an dem sie ihre wahre Rolle erkennen, kommen einzelne Teammitglieder in die Position, gute, unabhängige operative und strategische Entscheidungen treffen zu können.

Ihre Führungsteam-Meetings konzentrieren sich stärker auf strategische, kulturelle oder visionäre Aspekte und ihr

Geschrieben von:

Entdecken Sie weitere Case-Studies unter:

→ 2leadership.org/case-studies



Erfahren Sie mehr über mich
im Video Porträt – einfach
den QR-Code scannen.



Hi, ich bin Ferdinand Lucke

Transformation Guide

Ich habe eine Vorliebe für tiefgreifende, mutige und methodische Veränderungsprozesse. Meine Leidenschaft ist die Transformation von dysfunktionalen Teams in großartige Teams, die erfolgreich und erfüllt sind.

Rufen Sie mich an und lassen Sie uns herausfinden, wie wir Ihr Unternehmen innovativ gestalten können.

So können Sie mich erreichen:

f.lucke@2leadership.eu

+351 960 471902

We make transformation happen. **Together.** **With you.**

Buchen Sie
Ihre kostenlose
Erstberatung



WIR ARBEITEN MIT
PREISGEKRÖNTEN METHODEN
UND WERKZEUGEN



2Leadership®