



De 9 symptomen van een groeicrisis binnen uw bedrijf!



Alle bedrijven doorlopen in hun groei verschillende fasen.

Ontdek gratis en in 5 minuten als ook uw bedrijf met een groeicrisis wordt geconfronteerd.

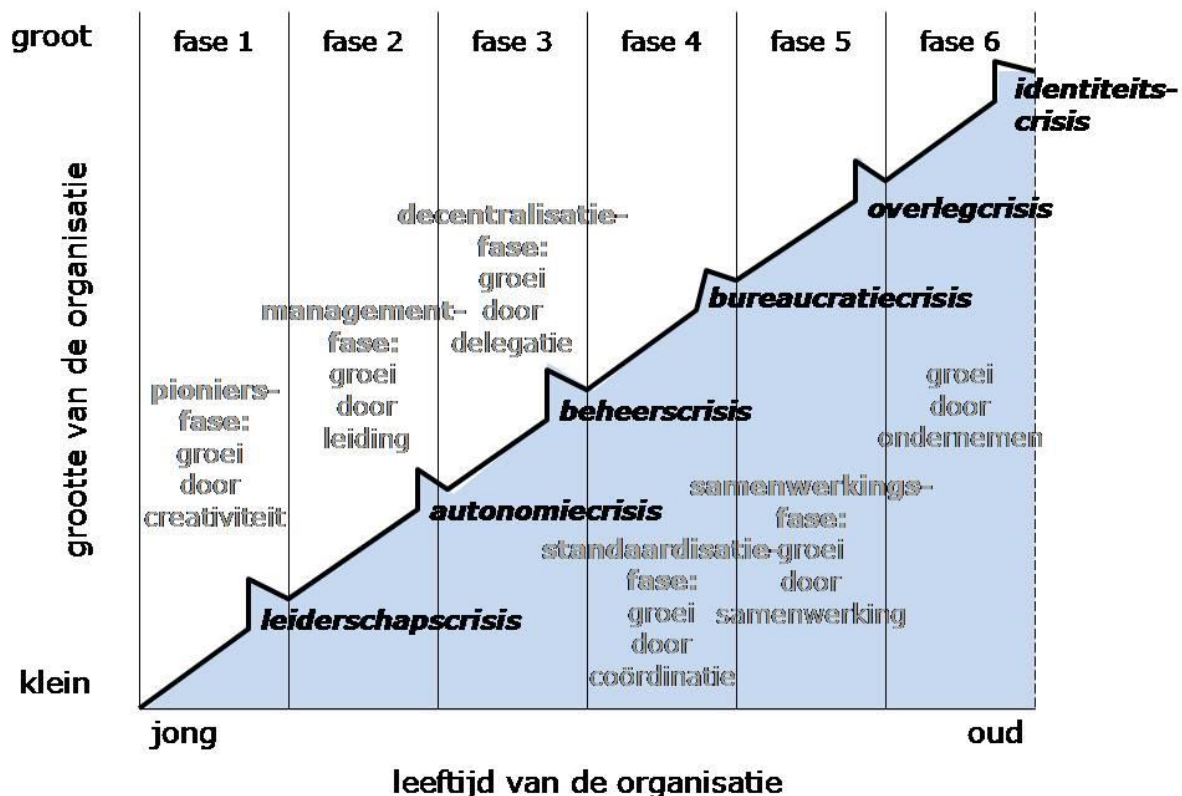
- ❖ U hebt de tijd niet meer om te doen wat u had willen doen?
- ❖ Uw mailbox puilt uit van ongelezen mails?
- ❖ Uw medewerkers beweren dat de werklast te hoog is?
- ❖ Het aantal fouten en klachten neemt toe?
- ❖ Te veel lange en onproductieve vergaderingen?
- ❖ Uw omzet stagneert, maar de kosten stijgen?
- ❖ Effectief en met vertrouwen delegeren lukt niet meer? Alles rust op uw schouders?
- ❖ De gemiddelde betalingstijd voor klanten stijgt? Geen tijd om slechte betalingsvoorwaarden aan te pakken?
- ❖ En als kers op de taart: u denkt echt dat u er alleen voorstaat?

Hebt u ja kunnen antwoorden op verschillende vragen?

Geen paniek! Elk zichzelf respecterend bedrijf wordt met groeipijn geconfronteerd.

Het overgaan van de ene crisis naar de andere werd bestudeerd door Greiner (1972) die aangaf dat bedrijven door 5 groeistadia gaan: groei door creativiteit, groei door leiding, groei door delegatie, groei door coördinatie en groei door samenwerking.

Griener voegde ze zelfs een 6de fase aan toe, de groeifase door fusies, overnames, het creëren van financiële holdings, enz. ...



En in welke fase bevindt uw bedrijf zich?

Laten we in detail ingaan op elke fase:

1. Groei door creativiteit,
2. Groei door leiding,
3. Groei door delegatie,
4. Groei door coördinatie
5. Groei door samenwerking.
6. Groei door fusies

De eerste fase komt overeen met de oprichting van het bedrijf door technici, uitvinders, ambachtslieden, ondernemers. Maar deze personen hebben een hekel aan beheersmatige activiteiten, zijn zelfs helemaal geen "managers". Iedereen doet maar wat zonder de uren te tellen en staat aan het hoofd van verschillende afdelingen.

Met de aanwerving van de eerste medewerkers komt de eerste crisis, de leiderschapscrisis.

Om dit aan te pakken, heeft het bedrijf passende strategieën en structuren nodig, waaronder het aanpassen van het beheermodel. Als het bedrijf de overgang van groei door creativiteit naar groei door leiding wil maken, zal het een kostenberekeningssysteem moeten invoeren om de productiviteit beter te kunnen managen. Deze overgang gaat niet zonder slag of stoot, omdat elke fase zal worden afgesloten met een structurele groeicrisis die de onderneming zal verplichten om te evolueren ofwel zijn ontwikkeling stop te zetten.

Dan komt de periode van het delegeren, durven autonomie geven. Structuur en organisatie worden sleutelbegrippen. Verantwoordelijkheidsbesef op de verschillende niveaus van de onderneming met financiële doelstellingen en stimuli. Het begin van de crisis van de controle.

Uit een crisis van controle komen is enkel mogelijk door coördinatie, het implementeren van formele procedures om de coördinatie tussen de eenheden te versterken. Helaas leidt deze formalisering vaak tot een crisis van de bureaucratie.

Om deze crisis te overwinnen, zal het bedrijf een flexibelere structuur moeten opzetten. Er worden projectteams gevormd en de controlesystemen worden vereenvoudigd. Wij bevinden ons nu in volle samenwerkingsfase die aanleiding zal geven tot een psychologische verzadigingscrisis van de werknemers, die op zijn beurt zal leiden tot de uitbesteding van bepaalde activiteiten en de oprichting van een netwerkorganisatie.

Greiner stelt dat organisaties en bedrijven, net als mensen, een levenscyclus volgen die evolueert in opeenvolgende ontwikkelingsfasen. Mensen of structuren die geschikt lijken wanneer het bedrijf een bepaalde grootte of leeftijd had, zijn dat niet meer wanneer ze volwassen worden of groeien. Elk bedrijf ervaart dus perioden van relatieve stabiliteit en perioden van crisis. De crisis en achteraf de oplossing ervan verplaatsen het bedrijf van de ene fase van de organisatie naar de andere.

Wat doen bedrijven dan om deze verschillende crisissen te overleven?

Deze ondernemingen erkennen het probleem en hebben de wil om te groeien!

Neem dus de stier bij de horens!

- Handel vanaf nu als team,
- Omring jezelf met mensen die een uitstekende kennis hebben van het bedrijf en zijn omgeving,
- Heb een duidelijke toekomstvisie,
- En vooral: aanvaard de idee te worden uitgedaagd door een mentor !

Neem dus nu contact met mij op

+32 497.570.855

of stuur een mail naar

anne.guns@up2better.com

