

# **DER FISCH STINKT VOM KOPF**

**Wie Führungskräfte Ihr  
Unternehmenswachstum  
behindern**



## **So behindern Führungskräfte Ihr Unternehmenswachstum**

Irgendetwas läuft nicht rund im Unternehmen. Die Ergebnisse sind mittelmäßig, das Wachstum bleibt flach. Wie kann das sein, wo doch die Strategie klar ist und die Ziele kommuniziert sind?

Manchmal beschleicht Sie das Gefühl, es liegt an Ihrem Führungsteam. Aber was genau behindert Ihr Unternehmen? Wo sollen Sie ansetzen?

Ich stelle Ihnen drei typische Szenarien vor, wie Führungskräfte Unternehmen am Wachsen hindern, und gebe Ihnen nützliche Instrumente an die Hand, mit denen Sie Ihr Führungsteam auf Wachstumskurs zurückbringen.

Für nachhaltiges Wachstum. Eingeschworene Führungsteams. Und ein hocheffizientes Unternehmen im Flow.



## Szenario 1

# Destruktive Gewohnheiten des CEO

In unserer wachstumsorientierten Geschäftswelt richten Unternehmer:innen ihren Fokus stark darauf, Maßnahmen zu entwickeln, die ihr Unternehmen noch erfolgreicher machen.

Genauso wichtig ist es, Verhaltensweisen abzustellen, die ihnen beim Erreichen ihrer Ziele im Weg stehen.

Hand aufs Herz: Bei welcher dieser Angewohnheiten haben Sie sich schon öfter ertappt?

# 10 destruktive Gewohnheiten erfolgreicher Top-Manager

## 1. Fehlende Ausrichtung

Sie geben Ihren Mitarbeiter:innen zu wenig Orientierung.

## 2. Unklare Prioritäten

Alles ist wichtig. Damit ist nichts wichtig.

## 3. Destruktive Kommentare

Unnötiger Sarkasmus und verbale Spitzen, mit denen wir witzig sein wollen.

## 4. "Nein", "Aber", "Doch"

Beginnen Sätze damit, sagen wir unseren Gesprächspartner:innen implizit: Wir haben Recht und ihr habt Unrecht.

## 5. Informationen zurückhalten.

Informationen bewusst zurückhalten, um einen Vorteil gegenüber anderen zu haben.

## 6. Entscheidungen treffen

Langsam oder gar nicht entscheiden aus Sorge, es könnte die falsche Entscheidung sein.

## 7. Nicht loben

Es fällt uns schwer, anderen Menschen Anerkennung für ihre Arbeit auszusprechen.

## 8. Jemanden bevorzugen

Wir sehen nicht, dass wir manche Mitarbeiter:innen bevorzugen und andere damit ungerecht behandeln.

## 9. Fehler nicht eingestehen können

Es fällt uns schwer, Fehler und Irrtümer zuzugeben und zu erkennen, wie sich unser Handeln auf andere auswirkt.

## 10. Anerkennung

Beiträge anderer nicht anerkennen, den eigenen Beitrag überschätzen.

Jede erfolgreiche Führungskraft erkennt sich in der ein oder anderen Kategorie wieder. Entscheidend ist, wie Sie damit umgehen.

Ein wirksamer Ansatz, um ineffiziente Verhaltensweisen zu erkennen und abzulegen, ist das **Stakeholder-zentrierte Coaching nach Marshall Goldsmith**.

Der Coaching-Ansatz bezieht Personen mit ins Coaching ein, die eng mit der Führungskraft zusammenarbeiten.

Diese Methode steigert messbar die Performance Ihres Führungsteams. Weil sie so gut funktioniert, gibt Goldsmith sogar eine Geld-zurück-Garantie. Ausprobieren kostet also nichts. ;-)

Erfahren Sie mehr:

<https://goldsmith-coaching.de/>



## Szenario 2

### **Ungeeignete Führungskräfte**

Knirscht es im Wachstum eines Unternehmens, kann es an der Besetzung wichtiger Schlüsselpositionen liegen. Ein Problem, das oft übersehen wird.

Wer gesteht sich schon gern ein, dass die treuen Mitstreiter:innen im eigenen Führungsteam nicht die Richtigen für eine Position sind?

Verbindet sie auch eine persönliche Beziehung zueinander, macht es das nicht einfacher.

Fakt ist: Je länger Sie solche Fehlbesetzungen laufen lassen, desto länger fährt Ihr Unternehmen mit angezogener Handbremse.

## **3 essentielle Tools**

### **1. Bewertung von Führungskräften**

Finden Sie heraus, welche Ihrer Führungskräfte Sie weiterbringen, welche Sie entwickeln sollten und von wem Sie sich besser trennen sollten?

### **2. Entwicklung von Führungskräften**

Ein wirkungsvolles Instrument, um die Performance Ihrer Führungskräfte schnell und nachhaltig zu erhöhen, ist das Manager Feedback Survey von Google

### **3. Recruiting von Führungskräften**

Finden Sie heraus, ob Kandidat:innen nur in den Interviews performen, oder auch später in Ihren Jobs Erfolg haben werden.

# 1. Bewertung von Führungskräften

Wie finden Sie heraus, welche Ihrer Führungskräfte Sie besonders weiterbringen, welche Sie entwickeln sollten und welche Ihren Zielen mehr schaden als helfen - und Sie sich besser trennen sollten?







Nutzen Sie diese sechs Fragen und gehen Sie jede Führungskraft gedanklich durch.

Nutzen Sie diese sieben Fragen und gehen Sie jede Führungskraft gedanklich durch.

1. Wer teilt dieselben **Überzeugungen und Werte** wie Sie in Ihrem Unternehmen? Wer steht zu 100 Prozent hinter dem Purpose und den Zielen Ihres Unternehmens?
2. Wer hat hervorragende **Kommunikations-Skills**, mit denen er Menschen hinter sich bringen und zur Veränderung bewegen kann?
3. Wer hat **Erfahrung** in dynamischen Wachstumsumgebungen und bereits echte Führungskompetenz bewiesen?
4. Wer trifft **mutige Entscheidungen** und hat keine Angst davor, Fehler zu machen und zu scheitern?
5. Welche Ihrer Führungskräfte zeigt auch heute noch eine hohe **Lernbereitschaft**?
6. Wer ist bereit, eigene **Überzeugungen** zu überdenken und bewährte Strategien zu verlernen, wenn es dem Unternehmensziel förderlich ist?

# Vorlage

## Haben Sie die richtigen Führungskräfte für Ihr Ziel?

	Teilt Werte	Kommuniziert stark	Erfahren in dynam. Umfeld	Entscheidet ohne Angst vor Fehlern	Bereit dazu zu lernen	Offen sich selbst zu ändern	Ergebnis
	Green	Red	Green	Red	Green	Grey	Green
	Green	Red	Green	Green	Grey	Green	Green
							
							
							
							

JUSTGROW

Hier finden Sie die Bewertungsmatrix zum Download als Powerpoint-Vorlage

<https://justgrow.eu/bewertungsmatrix>

JUSTGROW

## 2. Entwicklung von Führungskräften

Ein wirkungsvolles Instrument, um die Performance Ihrer Führungskräfte schnell und nachhaltig zu erhöhen, ist das Manager Feedback Survey von Google.

Führungskräfte erhalten alle drei Monate Feedback von ihren Mitarbeiter:innen, und zwar anhand von 13 Führungseigenschaften, die Google durch Studien als zentral identifiziert hat.

Die Antworten reichen auf einer Skala von eins bis fünf - "trifft überhaupt nicht zu" bis "trifft vollständig zu".

So können Sie nicht nur schnell und zuverlässig den Entwicklungsbedarf einzelner Führungskräfte feststellen, Sie haben gleichzeitig ein Instrument, um die tatsächliche Entwicklung der Führungskräfte im Jahresverlauf zu verfolgen.

Jede Führungskraft pickt sich ein Thema aus den Ergebnissen, an dem sie arbeiten möchte, und bespricht dieses Thema mit ihrem Team. Das schafft Verbindlichkeit und erhöht die Chancen auf Erfolg.

# Googles Manager Feedback Survey - Fragen

1. Ich würde meine Führungskraft weiterempfehlen.
2. Meine Führungskraft gibt mir die Möglichkeit, mich beruflich weiterzuentwickeln.
3. Meine Führungskraft kommuniziert klare Ziele für unser Team.
4. Meine Führungskraft gibt mir regelmäßig umsetzbares Feedback.
5. Meine Führungskraft gibt mir die Freiheit, die ich brauche, um meine Arbeit zu erledigen (d.h. sie mischt sich nicht in Details ein, die auf anderen Ebenen geregelt werden sollten).
6. Meine Führungskraft respektiert mich stets als Person.
7. Meine Führungskraft sorgt dafür, dass sich das Team auf seine Prioritäten konzentriert, auch wenn das schwierig ist (z. B. indem sie andere Projekte ablehnt oder zurückstellt).
8. Meine Führungskraft gibt regelmäßig relevante Informationen von ihren Vorgesetzten und der Geschäftsleitung weiter.
9. Meine Führungskraft hat mit mir in den letzten sechs Monaten ein ausführliches Gespräch über meine berufliche Entwicklung geführt.
10. Meine Führungskraft verfügt über das nötige Fachwissen (z. B. IT Kenntnisse im technischen Bereich, Verkaufskompetenz im Vertrieb, buchhalterische Kenntnisse im Finanzbereich), um mich effektiv zu führen.

11. Meine Führungskraft zeigt durch ihr Verhalten, dass sie die Perspektive, die ich in das Team einbringe, schätzt, auch wenn sie sich von ihrer eigenen unterscheidet.
12. Meine Führungskraft trifft auch schwierige Entscheidungen effektiv (z. B. Entscheidungen, die mehrere Teams betreffen, konkurrierende Prioritäten).
13. Meine Führungskraft arbeitet erfolgreich über verschiedene Grenzen hinweg zusammen (z. B. im Team oder in der Organisation).

## Zusätzliche Fragen

1. Was sollte Ihre Führungskraft Ihrer Meinung nach weiterhin tun?
2. Was sollte Ihre Führungskraft Ihrer Meinung nach ändern?

# Vorlage



## Manager Feedback Survey

You can also use [Google Forms](#) to create an online survey with the questions below.

**Section 1.** Please respond to the following questions. Feel free to skip any questions you are not comfortable answering, or that are not applicable to you.

**1. I would recommend my manager to others.**

	1	2	3	4	5	
Strongly disagree						Strongly agree

**2. My manager assigns stretch opportunities to help me develop in my career.**

	1	2	3	4	5	
Strongly disagree						Strongly agree

**3. My manager communicates clear goals for our team.**

	1	2	3	4	5	
Strongly disagree						Strongly agree

**4. My manager gives me actionable feedback on a regular basis.**

	1	2	3	4	5	
Strongly disagree						Strongly agree

**5. My manager provides the autonomy I need to do my job (i.e., does not "micro-manage" by getting involved in details that should be handled at other levels).**

	1	2	3	4	5	
Strongly disagree						Strongly agree

Hier finden Sie Googles Manager Feedback Survey als Word-Vorlage.

<https://justgrow.eu/manager-feedback-survey>

## 3. Recruiting von Führungskräften

Sie wollen Führungskräfte einstellen, die Ihr Unternehmen voranbringen und besser machen. Wie können Sie herausfinden, ob Kandidat:innen nicht nur in den Interviews performen, sondern auch später in ihren Jobs Erfolg haben werden?

In seinem Bestseller "Work Rules!" beschreibt Ex-Google-CHRO Laszlo Bock, welche Einstellungsmethoden besonders aussagekräftig sind im Hinblick auf die spätere Performance im Job, und welche einem Würfelspiel gleichkommen:

### Die zuverlässigsten Methoden (% Vorhersagekraft Job-Performance)

1. Arbeitsproben: 29 %
2. Test allgemeiner kognitiver Fähigkeiten: 26 %
3. Strukturierte Interviews: 26%

### #1 Arbeitsproben

Geben Sie Ihren Bewerber:innen eine Aufgabe zu lösen, die sie in ihrer späteren Position ebenso vorfinden würden, und bewerten Sie ihre Leistung im persönlichen Gespräch.

## Entscheiden Sie immer im Komitee.

Lassen Sie Ihre Führungskräfte nicht alleine entscheiden, wen sie einstellen. Erstellen Sie ein möglichst diverses Einstellungs-Komitee, das aus den künftigen Führungskräften, Kolleg:innen und Mitarbeiter:innen der Bewerber:innen besteht. So verhindern Sie, dass unbewusste Vorurteile die Entscheidung über eine Stellenbesetzung beeinflussen.

## Machen Sie Referenz-Checks.

Haben Sie am Ende immer noch Zweifel bei einer Kandidatin oder einem Kandidaten, rufen Sie zwei ehemalige Vorgesetzte oder Kolleg:innen an und bitten diese um ihr Urteil.

Wichtig: Fragen Sie gezielt fünf Mal nach Schwächen der Kandidat:innen. Die meisten Menschen sind einfach zu höflich, um Ihnen sofort die unverblümete Wahrheit zu erzählen.

## Unstrukturierte Interviews sind Zeitverschwendung.

Die ersten zehn Sekunden entscheiden über den Ausgang eines Interviews. Das mag sein bei unstrukturierten Bewerbungsgesprächen. Dieser Eindruck aus den ersten zehn Sekunden ist es jedoch auch, der die Aussagekraft dieser Methode gen Null drückt.

Denn 99 Prozent der Zeit verbringen Sie damit, den Eindruck zu bestätigen, den Sie in den ersten zehn Sekunden von einer Person gewonnen haben. "Erzählen Sie mir etwas über sich." "Was ist Ihre größte Stärke, was Ihre größte Schwäche?" Sie könnten genauso gut würfeln, ob Sie jemanden einstellen sollten.

Ebenso nutzlos sind übrigens Denksportaufgaben wie: “Wie viele Golfbälle passen in ein Flugzeug?” oder “Wie viele Tankstellen gibt es in Berlin?”

## **Bonus: Recruiting-Tipp:**

3 Anbieter, die Sie bei der Auswahl der richtigen Führungskraft unterstützen können, sind die Assessments von Thomas, Topgrading und Hogan.

<https://www.thomas.co/de>

<https://topgrading.com>

<https://www.hoganassessments.com>



## Szenario 3

# Funktionsstörungen im Führungsteam

Es fehlt an Commitment, Entscheidungen werden nicht umgesetzt, Ihr Team arbeitet mehr gegeneinander als miteinander.

Solche Verhaltensweisen treten immer wieder auf, wenn Menschen in Teams zusammenarbeiten sollen, selbst wenn Sie nur A-Player im Team haben.

Ist die Zusammenarbeit in Ihrem Führungsteam gestört, bleiben die Ergebnisse hinter den Erwartungen zurück.

Die folgenden Störungen sind typische Dysfunktionen von Führungsteams, mit denen jedes Team irgendwann zu kämpfen hat. Ich zeige Ihnen, wie sich diese Störungen äußern, und was Sie konkret dagegen unternehmen können.

Die folgenden Störungen sind typische Dysfunktionen von Führungsteams, mit denen jedes Team irgendwann zu kämpfen hat. Ich zeige Ihnen, wie sich diese Störungen äußern und was Sie konkret dagegen unternehmen können.

1. Fehlendes Vertrauen
2. Konfliktvermeidung
3. Fehlendes Engagement
4. Fehlende Verantwortlichkeit
5. Fehlende Ergebnisorientierung



## Funktionsstörung #1

### **Fehlendes Vertrauen**

Vertrauen ist die Basis für Führungsteams, die Spitzenleistungen erbringen wollen. Führungskräfte, die sich nicht vertrauen, haben Angst, sich angreifbar zu machen. Sie geben ungern Fehler zu, überspielen die eigenen Schwächen und sprechen nicht offen darüber, was sie gerade bewegt.

#### Typische Symptome

- Schwächen verbergen
- Fehler vertuschen
- Meinung und Feedback zurückhalten
- Nicht um Hilfe bitten
- Keinen Rat suchen

# So bauen Sie Vertrauen im Team auf

Zwei Werkzeuge helfen Ihnen dabei, Vertrauen in Führungsteams aufzubauen.

## 1. Team Retros

Setzen Sie Ihr Führungsteam regelmäßig (z.B. alle 3 Monate) zusammen und lassen Sie es gemeinsam reflektieren, wie es gerade zusammenarbeitet und was es in Zukunft verändern will. Stellen Sie diese drei Fragen und halten Sie die Antworten nach:

- Was ist gut gelaufen für uns als Führungsteam?
- Was ist schlecht gelaufen?
- Was können wir tun, damit wir in Zukunft noch besser zusammenarbeiten?

## 2. Persönlich werden

Viele Führungskräfte glauben, in ihrer Rolle sei kein Platz für Persönliches. Doch genau das ist es, was Menschen greifbar und transparent macht.

Machen Sie den Anfang und teilen Sie im nächsten Meeting etwas von sich, was Ihr Führungsteam noch nicht wusste.

Fordern Sie Ihre Führungskräfte auf, ebenfalls etwas in der Runde zu teilen, das die anderen noch nicht wussten.

Das schafft Transparenz, zeigt Gemeinsamkeiten, macht die Menschen lesbar und stärkt das Vertrauen im Team.



## Funktionsstörung #2

# Konfliktvermeidung

Im Team wird eine Entscheidung besprochen und jeder nickt. Das ist fatal. Denn ohne konstruktiven Diskurs bleiben die Ergebnisse mittelmäßig. Was fehlt, ist der Mut, Konflikte zu riskieren. Der Mut, sich mit seiner eigenen Meinung zu zeigen - besonders dann, wenn sie nicht populär ist. Der Mut, Fehler zu machen. Faule Kompromisse, mittelmäßige Ergebnisse und eine wachsende Unzufriedenheit im Team sind die Folgen.

## Typische Symptome

- Äußern selten Kritik
- Delegieren nicht gut
- Treffen ungern Entscheidungen
- Lassen Dinge laufen
- Verlieren den Respekt ihrer Mitarbeiter:innen

## So fördern Sie Konfliktfähigkeit

Konflikte sind in unserer Gesellschaft durchweg negativ konnotiert. Dabei sind sie nichts anderes als unterschiedliche Standpunkte und Ideen, über die Sie sich austauschen und konstruktiv nach einer Lösung suchen.

### Disagree and Commit

Fragen Sie in der nächsten Runde einzelne Führungskräfte nach ihren Standpunkten, um den offenen Diskurs zu stärken.

Machen Sie Ihrem Führungsteam klar: Es geht nicht darum, dass alle am Ende einer Diskussion derselben Meinung sind.

Es geht darum, gemeinsam um die beste Lösung für das Unternehmen zu ringen.

Fragen Sie nach jeder Diskussion noch einmal nach, ob auch wirklich jede Führungskraft hinter dem gemeinsamen Entschluss steht.

Falls nicht, bohren Sie nach, welche Bedenken sie drücken und was sie brauchen, um den Entschluss mitzutragen.

Läuft es mal nicht wie gewünscht, gibt es kein "Ich hab es euch ja gleich gesagt."



## Funktionsstörung #3

### **Fehlendes Engagement**

Sind Führungskräfte engagiert bei der Sache, können sie Höchstleistungen erbringen für Ihr Unternehmen und Ihre Kunden.

Solche Führungskräfte fühlen sich mit Ihrem Unternehmen verbunden, wechseln seltener und haben weniger Fehlzeiten. Drei Dinge wirken sich negativ auf das Engagement von Führungskräften aus:

1. Es fehlt an Wertschätzung.  
“Das interessiert doch keinen.”
2. Es fehlen die Incentives.  
“Was hab ich denn davon?”
3. Es fehlt an Reziprozität.  
“Es kommt ja nichts zurück von den anderen.”

## Typische Symptome

- Kaum Wortmeldungen in Meetings
- Keine Gegenstimmen zu Vorschlägen
- Kein konstruktiver Dialog
- Ziellose Diskussionen statt Entscheidungen
- Unklare Aussagen lassen Spielraum für Interpretationen

## Steigern Sie das Engagement in Ihrem Führungsteam: Grievance Audits

Lassen Sie Ihre Führungskräfte zu Beginn jedes Meetings drei Dinge sagen, die sie so richtig ankotzen.

Sie schreiben diese Dinge auf, clustern sie und prüfen am Ende des Meetings, ob sie behoben wurden.

Wenn nicht, nehmen Sie diese Dinge mit und geben regelmäßig Updates zu diesen Themen.



## Funktionsstörung #4

### **Fehlende Verantwortlichkeit**

Ihre Führungskräfte sind nicht bereit, sich gegenseitig in die Verantwortung zu nehmen? Selbst dann nicht, wenn die Leistung oder das Verhalten der Kolleg:innen dem Team schaden. Das kann zwei Gründe haben:

1. Manche versuchen, solche unangenehmen Gespräche mit Kolleg:innen schlichtweg zu vermeiden.
2. Andere wiederum sorgen sich, dass die Beziehung zueinander leiden könnte.

Ironischerweise ist genau das Gegenteil der Fall: Teammitglieder entwickeln erst recht negative Gefühle füreinander, wenn ihre Erwartungen wieder und wieder enttäuscht werden.

Aufgaben werden nicht erledigt, Vereinbarungen werden gesprengt und Zwischenstände werden nicht proaktiv kommuniziert. Die Folge: Niemand arbeitet an der Erreichung der gemeinsamen Ziele, Dinge ziehen sich wie Kaugummi und die Standards im Team sinken.

## Typische Symptome

- Ziellose Diskussionen und Meetings
- Kein Nachhalten von Aufgaben
- Langsamer Fortschritt
- Mangelnde Zielorientierung
- Schweigen über Probleme, Fehlverhalten oder schlechte Entscheidungen

## So schaffen Sie mehr Verantwortlichkeit

Verantwortlichkeit bedeutet, dass Ihre Führungskräfte sich gegenseitig verpflichten, die vereinbarten Entscheidungen und Standards einzuhalten. Sie lehnen sich nicht zurück und überlassen anderen die Verantwortung. Sie sorgen füreinander, unterstützen sich gegenseitig und spornen sich an, ihr Bestes zu geben.

So politisch inkorrekt es klingen mag: Das beste Mittel, den Qualitätsstandard im Team hochzuhalten, ist der Gruppendruck, respektierte Kolleg:innen nicht zu enttäuschen.

## Klares Erwartungsmanagement

Kommunizieren Sie Ihrem Führungsteam unmissverständlich, welche gemeinsamen Ziele Sie verfolgen und welches Verhalten Sie von jeder einzelnen Person sehen wollen. Besprechen Sie regelmäßig im Führungsteam, wo Sie gerade stehen im Hinblick auf diese Ziele und das gewünschte Verhalten und wo sich Ihr Team verbessern sollte.



## Funktionsstörung #5

### **Fehlende Ergebnisorientierung**

Jeder ist sich selbst am nächsten. Das trifft besonders auf Führungsteams zu, die in ihrer Zusammenarbeit gestört sind.

Teammitglieder sind primär auf ihren eigenen Status bedacht.

Sie arbeiten für die eigene Anerkennung, stellen ihre individuelle Leistung heraus und tun kaum etwas dafür, die gemeinschaftlichen Ziele zu erreichen.

Darunter leidet letztendlich das Teamergebnis.

## Typische Symptome

- Teammitglieder arbeiten für eigenen Vorteil
- Kollektive Ziele werden nicht erreicht
- Leistungsträger sind demotiviert

## So arbeitet Ihr Führungsteam stärker ergebnisorientiert

Auch, wenn Ihr Führungsteam die anderen Funktionsstörungen erfolgreich überwunden hat, kann es passieren, dass die Ergebnisse dennoch unter den Erwartungen bleiben. Das kann zwei Gründe haben:

1. Sie haben keine klaren Messgrößen definiert, nach denen Sie das Erreichen Ihrer Ziele beurteilen können.
2. Das Eigeninteresse Ihrer Führungskräfte ist stärker als die Interessen Ihres Teams.

## Gruppenziele festlegen und nachhalten

Konzentrieren Sie sich mit Ihrem Team auf ein bis zwei konkrete Gruppenziele und besprechen Sie, auf welche Weise jedes Teammitglied von diesen Zielen profitiert.

Überprüfen Sie die Ziele und den bisherigen Erreichungsgrad mindestens monatlich.



## Fazit

Warum stimmt unsere Performance nicht?

Liegt es am Führungsteam?

Sind es einzelne Führungskräfte, die gegeneinander, anstatt auf das gemeinsame Ziel hin arbeiten?

Mit diesem Whitepaper habe ich Ihnen einen strukturierten Ansatz gezeigt, wie Sie aus vagen Vermutungen konkrete Erkenntnisse gewinnen, welche Faktoren das Wachstum in Ihrem Unternehmen bremsen.

Nutzen Sie dieses Whitepaper als Angebot zur Reflexion: über Ihre eigenen Führungsgewohnheiten, über die Fähigkeiten und Potenziale Ihrer einzelnen Führungskräfte und über die Zusammenarbeit im Führungsteam.

# Brauchen Sie Unterstützung?

Führungskräfte schnell wachsender, finanzierter Unternehmen stehen oftmals vor der Herausforderung, ihr Momentum aufrechtzuerhalten und leiden unter typischen Wachstumsschmerzen.

Bei JUSTGROW helfen wir Führungskräften und ihrem Führungsteam, ihre versteckten Wachstumshürden zu identifizieren und zu überwinden, um persönliches und organisatorisches Wachstum zu schaffen.

- Weniger Feuerlöschen und Mikromanagement
- Höhere Bewertung und besseres Funding
- Hocheffizientes Unternehmen im Flow



**Olaf Sell**  
Geschäftsführer

**JUSTGROW GmbH**  
Tannenstr. 19c  
85640 Putzbrunn

[just-grow.com](https://just-grow.com)

[olaf.sell@just-grow.com](mailto:olaf.sell@just-grow.com)

+49 89 680 98373

**JUSTGROW** / \