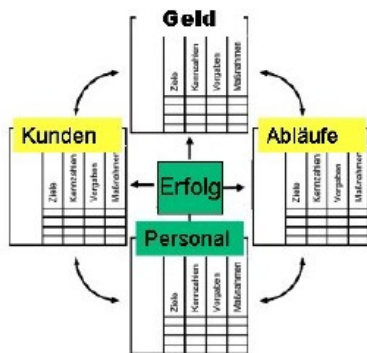


Thema - Gute Führung ist die Basis für den Erfolg.

Gruppe, Team, Abteilung, Bereich, Unternehmen / Organisation

Dies gilt für Führungskräfte auf den verschiedenen Ebenen, zu beachten:

Erfolg ?



Jeder Baustein muss passen.



Denken

- A) Fünf **Persönlichkeitsdimensionen** - "The Big Five"
- B) **Egogramm** - [Persönlichkeitsanalyse](#)

Sich selbst erkennen

Erkenne DICH selbst

Fünf [Persönlichkeitsdimensionen](#)
Das [eigene Ego einordnen](#)

einfach,
logisch und
strukturiert

Beispiel:



Tennisball & Schläger kosten zusammen 110 €.

Der Schläger ist um 100 € teurer als der Ball. Was kostet der Ball?
(10 / 5 ?)

Kommunikation

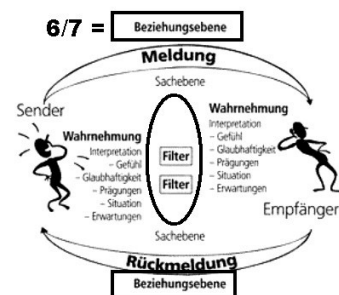
Nahezu 1 ½ Tage verbringen Mitarbeiter von Großbetrieben pro Woche in **Konferenzen**.

Dabei sind **bis 40 Prozent** der Konferenzen **ineffektiv**.

Viele **Probleme** kann man auf [Kommunikationsprobleme](#) zurückführen.

Kommunikation findet auf zwei Ebenen statt : 1/7 auf der **Sachebene**, **jedoch 6/7 auf der Beziehungsebene**.

Kommunikation ist jedoch oft ein Monolog im Beisein von ...?



Konflikte lösen -
sonst wird es teuer

Die Leistung der Mitarbeiter kann bis zu 50% (!) sinken, wenn Sie Konflikte sich selbst überlassen?

Wichtig für den Erfolg einer Organisation / Firma ist gutes **Zusammenspiel** aller Funktionen; somit Respekt, Vertrauen und Freude an der Zusammenarbeit.

Menschen erkennen oft nicht, dass ihre **Gedanken** und Urteile nicht identisch zur **Realität** sein müssen.



Präsentationen

Präsentation ist Überzeugungsarbeit.

„In dir muss brennen, was du in anderen zünden willst!“ (Aurelius Augustinus).

Gute **Ideen/Produkte** haben ist eins. Man muss seine Ideen und Leistungen auch „weitergeben“ können.

Reden / Zuhören ist "Kino im Kopf" - hier entstehen dann auch Merker und Emotionen.



Präsentieren

DARSTELLEN



Mit welchem Apfel würden Sie sich überhaupt befassen?



Erkenntnis:

1. Aussehen (Bild / Gestaltung)
2. Präsentation (Form / Inhalt)
3. Nutzen für den ,,,

Teambildung / -optimierung

Prüfen Sie doch einmal diese Punkte:

- **Gegenseitiges Vertrauen** - Herrscht gegenseitiges Vertrauen, Toleranz und Akzeptanz – ohne Rivalitäten?
- **Kooperation** - Ist die Zusammenarbeit durch Unterstützung und Anteilnahme geprägt, oder geht es den Mitarbeitern vornehmlich um ihre eigene Profilierung?
- **Kommunikation** - Verkehren alle Mitglieder offen und ehrlich miteinander?
- **Umgang mit Konflikten** - Werden Konflikte offen ausdiskutiert, schwierige Fragen nicht vermieden?

Vom Team zum Hochleistungsteam.

"(T)oll (E)in (A)nderer (M)acht`s"???

TEAM - Optimierung

T **E** **A** **M**
= Toll Ein Anderer Macht`s



Bedeutung von Gruppen und Teams.

Wo steht Ihr Team heute?

Verhandlung (WIN / WIN)

Die Bereitschaft zum Verhandeln = Geist des Unternehmens!



Der Verhandlungsstil steht für die Kultur des Hauses?! (Vertrauen und Respekt!)

Verhandlung mit WIN/WIN -

Einstellung, Denkmuster, Strategie und Vorbereitung.

Suchen Sie nicht nach der Wundertaktik - die gibt es nicht - eher Ehrlichkeit und Respekt. In der heutigen, kommunikativen Welt sind taktische Spielereien gefährlich. Realität ist prüfbar.

Preisverhandlungen – ist das WIN / WIN?

Kunden – sind das Kapital

Markt-Grundfrage ist doch Kosten-, Markt- oder Nischen-Modell?

3/4 aller Werbebotschaften bauen auf Reizen/Druck auf. Ist nicht eine Sogwirkung besser?

Diese muss kundengerecht sein. Personen, die diese Produkte oder Leistungen verkaufen, müssen zum **Nutzen** der Firma erfolgreich sein. Hier geht es nicht um einen einmaligen Nutzen, daher geht es **nicht um übertölpeln**, sondern um überzeugen und den Kunden behalten wollen.

Personalführung

Menschen sind das **Eigenkapital** hier ist viel Potential

Jeder Baustein muss passen



Ertrag steigern und eine erfolgreiche Zukunft gestalten – was halten Sie davon?

- ♦ Wo stehen sie jetzt ?
- ♦ Veränderung sinnvoll?
- ♦ Führung geht mit/für Menschen.



Thema Seminar / Workshop

Den Verkauf optimieren und auf eine neue Zukunft ausrichten.

MENSCHEN

sind verschieden

im Aussehen
Denken und
Handeln

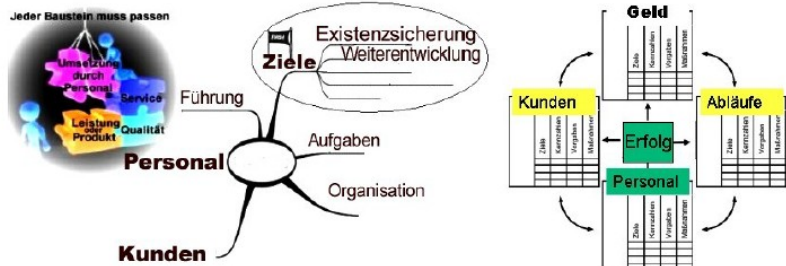


MENSCHENKENNTNIS

Umgang mit Menschen

Respekt haben
Vertrauen schaffen
Kommunizieren

Führung ist Kommunizieren und Präsentieren



ABLÄUFE Verläufe

Haben immer eine Abfolge

Ursache / Wirkung

Chance / Risiko



Optimierbar sind:

1. Leistungen,
2. Qualität,
3. Zeitbedarf,
4. Zusammenarbeit

Ich behaupte die **Digitale Transformation** ist eine Art **Glatteis** das für viele Firmen , die für deren Manager immer glatter wird. Es wird viel Geld in allerlei Projekte investiert, Chef's sprechen oftmals auf Konferenzen von der enormen Digitalen Transformation des eigenen Unternehmens, währenddessen die Verkaufsabteilung seiner Firma noch immer auf der Bestell-Bestätigung via Fax besteht.

Eine **Führungskraft kann auch als "Ermöglicher" betrachtet werden**, der seine Mitarbeiter unterstützt.

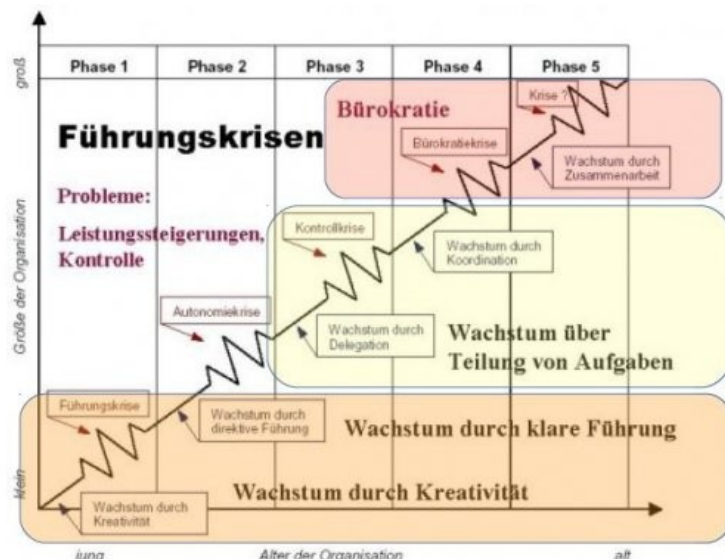
Spitzenleistungen haben oft gleiche Hintergründe: (S.Wüst)

- So viel **Führung** wie nötig, so wenig Kontrolle wie möglich (Führung nach Zielen und Lösungen)
- Kampf gegen **Bürokratie** – vereinfachen und nachvollziehbar machen – über Verständnis.
- **Schuster bleib bei deinen Leisten** (machen was man kann, und sich weiterentwickeln).
- **Kunden** sind das Kapital – Ziel aller Bemühungen. / Authentisch sein / Respektvoll sein
- **Qualitätsanforderungen** spornen zur Produktivitätssteigerung an.
- Mitarbeiter sind das Eigenkapital und zu 2/3 für Erfolge mit zuständig (Leistung, Qualität usw.).
- **Qualität, Service** und Nutzen sind kein Widerspruch - wesentliche Kundenkriterien und ständig zu hinterfragen.
- **Klare, einfache und gut nachvollziehbare Lösungen** sind der beste Weg. Talente fördern und fordern.

GESTALTEN ZIELE
die von allen getragen und umgesetzt werden

Orientiert am Kunden (Markt)

Umgesetzt im Regelkreis



Wichtig ist vor allem auch das Thema Qualität:

Bei Spitzenunternehmen stehen **Qualität, Service und Kosten nicht im Widerspruch**, sie sind die Leitlinie der Kundenorientierung. Qualität spornt zur Produktivitätssteigerung an, fördert die **Einsatzfreude** der Mitarbeiter und lenkt den Blick nach draußen auf den Kunden.

Erfolgreiche Unternehmen haben



⇒ FAKTEN

- **Entwicklung und Qualität** – hier werden bereits 70% späterer Kosten vorbestimmt.
- **Produktion** – Ablauf, Prozesse, Organisation und vor allem Disposition.
- **Vertrieb** – Kundenbetreuung, Kundengewinnung, Marke sein, Preisdurchsetzung.
- **Einkauf** – gute Auswahl der Lieferanten, gute Disposition.
- **Controlling** – reale und wichtige Kennzahlen erstellen, gute Kostenkontrolle.
- **Buchhaltung** – gute Zahlungsverfolgung, gute Liquiditätskontrolle.
- **Personal** – Qualifizierung, Auswahl, Umgang, Weiterentwicklung.
- **Überlegen Sie, was Sie zu Ihrem V.I.P.-Projekt machen wollen.**

Qualität Kompetenz und Fleiß

sind diese stimmig ?

www.wuest-weiterbildung.com

Copyright: E. Wüst

WÜST
WEITERBILDUNG
WTB

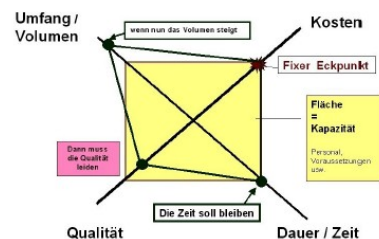
1. **Kompetenz** (Ausbildung/Können) - **Personal**
2. **Qualität** (Produkt/Dienstleistung) - **Firma**
3. **Fleiß** (Wollen/Umsetzung) - **Personal**

Umsetzungs-Möglichkeiten Die Gesamtkapazität liegt fest

OPTIMIEREN

Was Kunden / Verbraucher stört :

Unfreundliches Personal	72%
Überzogene Preise	70%
Mangelnde Hilfsbereitschaft	61%
Schlampige Auftragserfüllung	57%
Undurchsichtige Rechnungen	56%
Lange Wartezeiten	64%



OPTIMIEREN

Ist die Organisation im **Aufbau** gut für die Aufgabenstellungen gerüstet ?

Was kann man optimieren ?



ERNEuern

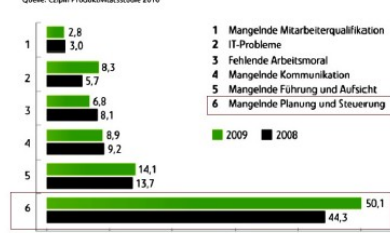
Orientierung am Kunden (Markt)

oder neuen Markt finden und gestalten

Produktivität ist ein Grundelement

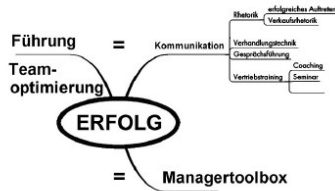
Achtung im Entwicklungsstadium entstehen / werden festgelegt fast 70% der der späteren Kosten.

Produktivitätsverluste 2008 vs. 2009 (in Tagen)
Quelle: Coppen Produktivitätsstudie 2010



Menschen sind Kunden Menschen handeln

2/3 des Erfolges sind von Menschen beeinflusst

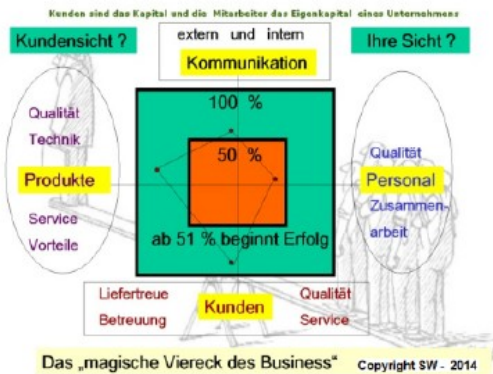


- Die **Kommunikation** ist eher unpersönlich geworden (Stichwort E-Mail).
- Unsere **Bildungssysteme** sind ständig schlechter geworden.
- Das **Wissen und die Anforderungen** wachsen mit höherer Geschwindigkeit:
- **Gesetzgebungen** werden ständig umfangreicher: Beispiele hierfür mögen sein,
- Das Einkommensteuergesetz umfaßt schon ca. 500 Seiten.
- Die Sozialgesetzgebung sogar fast ca. 1300 Seiten.
- Den **Energiebedarf** können wir nicht aus dem eigenen Land decken und schaffen so Abhängigkeiten (werden sogar erpressbar).
- Die **Umweltprobleme**, wie Klimawandel und Emissionen nehmen eher zu als ab.

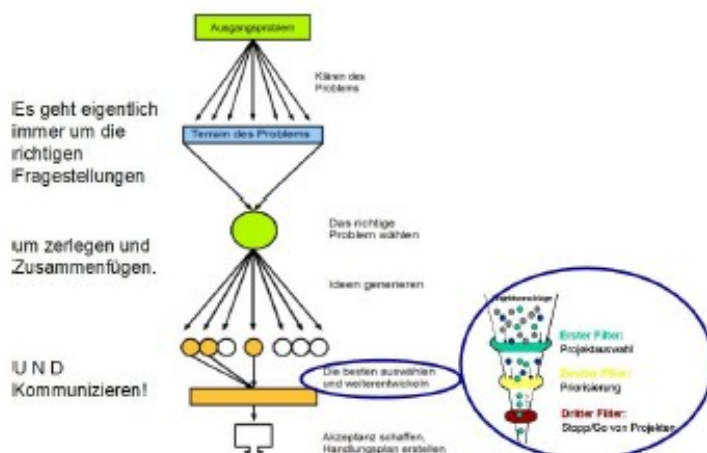
Erfolg bedeutet doch:

Bestand sichern
Kunden begeistern
Mitarbeiter motivieren

Ob die Rendite nun kurzfristig 5%, 8% oder 15% beträgt, muss dem Oberziel untergeordnet sein. Dies bedeutet, ob ein Erfolg unter den gestellten Bedingungen, mal so oder mal so ausfällt, ergibt sich durch gutes Wirtschaften, nicht durch Monopol mit Bereichen und Menschen.

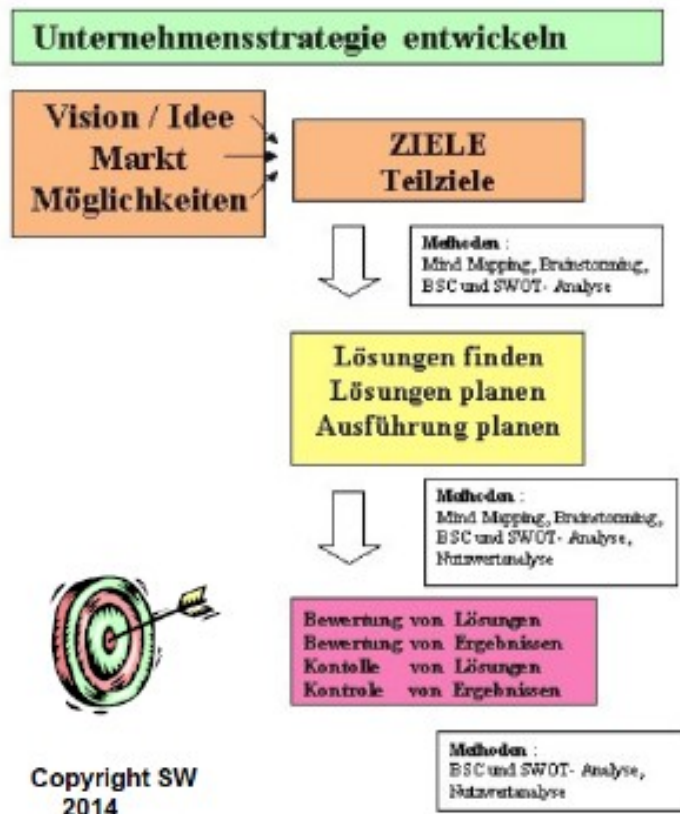


Das Oberziel sollte daher nicht die maximale Gewinnausschüttung für Stakeholder sein.
Das Oberziel sollte **Fortbestand** und **Weiterentwicklung** sein.



Problematische Entwicklungen sieht man an:

- Eine Prüfliste
- Stärken – Schwächen
- sinkende Umsätze / Lieferprobleme (?)
- zu schnell steigende Kosten
- abnehmende Rentabilität - Wie D noch investiert?
- verminderte Produktivität - Zur Einordnung - (Dt. Statist. Bundesamt)
- Qualitätsprobleme nehmen zu - Workshop Seminar KVP
- Liefertermine werden nicht eingehalten
- Fluktuation steigt (Kündigungen nehmen zu) / Krankenstände steigen
- Bis 70% (Q:HB) Change Projekte scheitern, wieso?



Welche Projekte und wie umsetzen?

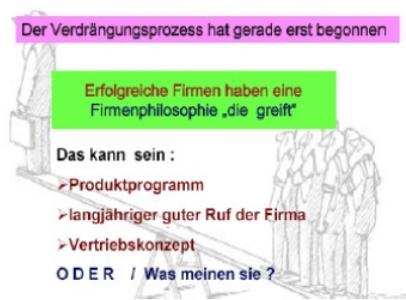
Basisarbeit: Erstellen Sie eine Liste der aktiven oder geplanten Projekte und bewerten Sie den möglichen Beitrag der Projekte zum Unternehmensergebnis (ggfls. mit Nutzwertanalyse).

1. Identifizieren Sie **die 20 Prozent** der Projekte, die **80 Prozent** (Pareto-Prinzip) zum positiven **Unternehmensergebnis** beitragen; markieren / bzw. streichen Sie alle anderen Projekte zunächst einmal.
2. Geben Sie den nun priorisierten **Projekten** eine eindeutige **Rangfolge**.
3. **Sorgen Sie dafür, dass nun zuerst mal nur noch an diesen Projekten gearbeitet wird.**
4. Stellen Sie sicher, dass ein **neues Projekt nur begonnen wird**, wenn folgende **Bedingungen** erfüllt sind:
 - A) Ein aktives **Projekt** wurde abgeschlossen oder ist begründet abgebrochen.
 - B) Es besteht **Nutzen und Klarheit**, wie der Beitrag eines neuen Projekts zum Unternehmensergebnis aussehen kann.
 - C) Es sind genügend **Ressourcen** vorhanden, um das neue Projekt zügig und unterbrechungsfrei „durchzuziehen“.
5. Wenn zwei aktive Projekte um Ressourcen konkurrieren, geben Sie immer dem Projekt Vorrang, das weiter oben auf der Liste (siehe Schritt 3) steht.

Es gilt Unternehmen zu stärken: Erfolgsgeschichten, wie:

DM, Aldi, Würth, Toyota usw. zeigen Wege, wie?

Es geht in Unternehmen, Organisation immer um das **Zusammenspiel von Leistungen, Kosten und Terminen.**



"Man kann mit einem Reißzweck jeden Hintern bewegen, man muss es nur wollen und tun, glauben Sie mir?" (S. Wüst)

Experte für Strategie- und Führungsfragen



Praxis für die Praxis.

Motiv, Motivation und Bedürfnis

Die Bezeichnung Motivation ist auf das lateinische Verb *movere* (bewegen, antreiben) zurückzuführen. **Motivation** bezeichnet das Streben eines Menschen nach Zielen oder wünschenswerten Zielobjekten. Die Gesamtheit der Beweggründe (Motive), die zur Handlungsbereitschaft führen, nennt man Motivation. Die Umsetzung von Motiven in Handlungen nennt man Umsetzungskompetenz.

Die autoritäre Form (Motivation) ist KITA
Tritt in den Hintern (auf engl. KITA)

Auch diese Art (Motivation) mit der KAROTTE
ist fragwürdig, oder?



Störungen und Störgrößen in Unternehmen:

1. interne Störungen (z.B. neue Führung)
2. externe Störungen (z.B. Preissteigerung bei Zukaufkomponenten)
3. Bereichsbezogene Störungen (siehe Bereiche)

Fertigung 	Ausfall von Produktionsanlagen / - teilen Maschinenpark ist veraltet / Produktivität gefährdet Kostendruck vom Markt (Globalisierung)
Marketing / Vertrieb 	Rückgang des Umsatzes / Gewinnes Änderung des Kundenverhaltens (SMS nun über App) Werbung greift nicht Falsche Einschätzung des Absatzmarktes
Personal 	Führung passt nicht („One man show“ / Ego / Art der) Fehlzeiten / Krankheiten / Kündigungen steigen Eindruck von Mobbing kommt auf Leistungen sinken / Dienst nach Vorschrift kommt auf



Seit dem Jahr 2000 (Q:wiwo) sind in USA bereits die Hälfte der großen Unternehmen verschwunden.

Weil viele mit der dramatischen Veränderungsgeschwindigkeit nicht mehr mitkommen. Firmen/Organisationen sind vernetzte Gebilde.

Frühere **Konsequenzen**. ♦ „De-zentralisierung“ zentralisiert oft nur anders
♦ „Er-mächtigung“ entmachtet oft in Wirklichkeit ♦ „Er-messen“ würdigt oft das Falsche ♦ „Re-Strukturierung“ löst ständig auf.

Lobbyisten arbeiten an eigenen Interessen. ♦ (Q:YT/VP) Fragwürdige Berufsgruppen? ♦

Viele **Unternehmensleitungen** **erkennen bereits**, dass ihr Betrieb in drei Jahren **komplett anders sein sollte**.

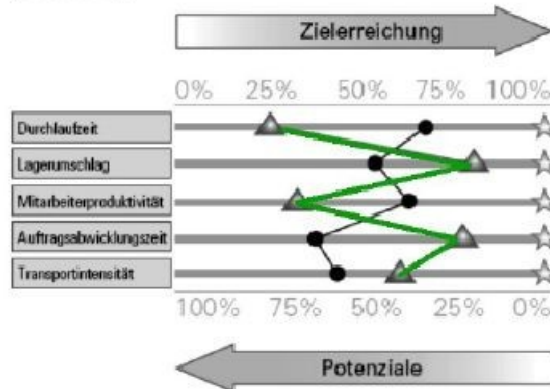
Führung ist Handlungskompetenz ermöglichen. Nicht unsere **Lohnkosten** sind das Kern-Problem, eher unsere **Produktivität** wurde vernachlässigt (**zu viel gespart**). Kaufkraft muss auf Viele verteilt sein.

Ferner sehe ich sinkende **Kreativität** und zu wenig zweckgerichtete **Bildung** als Herausforderungen.

Benchmarking, ein System mit Chancen und Risiken:

Auszug aus einer individuellen Potenzialanalyse (Benchmark)

WÜST
WEITERBILDUNG
WTB



Kunden Beurteilung



Siegfried Wüst

Ich habe den Wandel der Arbeits- (PC/Automatisierung) und Finanzwelt miterlebt.

Praxis für die Praxis



Während meines Berufslebens habe ich erkannt: Lösungen die sich an Menschen orientieren, sind die Besten.

Proven Expert

Schulungen und als Berater / Coach



Kundenstatement: zu Siegfried Wüst

"Sie haben sehr gute Konzepte und verstehen es, fragwürdige und problematische Verhaltensmuster aufzudecken. Über Verständnis (Aktion/ Reaktion) zeigen Sie, wie Probleme erkannt- und vermeidbar sind. Gleichzeitig ermöglichen Ihre Vorschläge Wege für Kreativität und Zielerreichung."



Führung – Kommunikation – Konfliktmanagement – Zeitmanagement