

**Chancen konkret machen - Erfolge ermöglichen - Sog ist besser als Druck !**  
**ERFOLGSMODELL = begeisterte (Kunden + Mitarbeiter) über gute Führung & Strategie**

**Kompetenz/Erfolg eines Unternehmens werden von der Qualität der Führungskräfte und Mitarbeiter beeinflusst. ☺ „Kundenbindung“**

Wer die erste Geige spielen soll, der sollte auch den richtigen Ton treffen, oder? Gemeinsame **Werte** sind der Klebstoff einer Organisation. Nichts ist komplexer als Wahrnehmungen. Sehr gute Führung wird ständig wichtiger.

**Fehlbesetzungen** kosten ca. das 1,5 bis 3 fache eines Jahresgehaltes (für Rekrutierung, und Einarbeitung). Daher: Es gilt sehr gute Mitarbeiter und ausgezeichnete Führungskräfte zu wählen und zu haben.

Die **Führungskraft** ist eine zentrale Persönlichkeit. Führungskräfte brauchen Mut um andere verbindlich einzubinden. Situative Führung ist kein Wunderwerk, sondern beruht auf dem Ansatz „auf den Mitarbeiter einzugehen, dessen Fähigkeiten erkennen, fördern/optimieren" und dann einsetzen.

**Unternehmen und Organisationen haben eine Seele und brauchen dauernde Pflege.**

Deutschland ist zu einer „Service Wüste“ geworden? Es gilt zu handeln. **Gute Führungsarbeit besteht bis zu 80 % aus Kommunikation.** Es ist einfach eine tolle Präsentation zu halten. Es gehört jedoch Überzeugungskraft dazu, um einen Auftrag zu erhalten. Es ist nicht unbedingt schwer eine Sitzung zu leiten. Es kostet jedoch Überwindung **konkrete Arbeitsanweisungen** zu erteilen, anderen in die Augen zu sehen und zu sagen: „Ich verlasse mich auf Sie.“

**Alles ist heute prüfbar, daher braucht die Führungskraft Menschen- und Sachkenntnis.**

Auch NEIN sagen ist zulässig. Wer nur nach **Checklisten** handelt verliert oft den Menschen und die Firma aus dem Blick. Diplomatie bedeutet nicht langatmig drum herumreden.

Menschen in einer Behörde sind anders „gestrickt“, als Personen in einem Forschungs-




- Gute/erfolgreiche Organisationen haben:
1. Organisationen die funktionieren
  2. Werte- und Kundenorientierung
  3. Mitarbeiter die gerne und gut arbeiten
  4. Gute Führungskräfte (auch Teamplayer)
  5. Führungskräfte, die konfliktfähig sind
  6. Neue Ideen werden bearbeitet
  7. Die Kunden sind das Oberziel
  8. Ohne Kunden / Aufgaben geht nichts
  9. Menschen sind wichtig innen und außen

Anlässe	Methoden	Setting
Begleitung von Veränderungsprozessen Beratung und Coaching Neuausrichtungen Konfliktmanagement Spannungen im Team	Feedbackgespräche Transaktionsanalyse Fragetechniken Gespräche Interaktiv	Seminar Workshop Wochenend-Seminare Impulsreferate Einzelcoaching

institut oder einer Fabrik. Das kann man leicht verstehen, jedoch hat dies auch einen Einfluss auf die Art der Führung? Natürlich, denn in einem Forschungsinstitut braucht man „Freigeister“ mit Selbstdisziplin, in einer Fabrik braucht man klare **Strukturen** und noch mehr geordnete **Abläufe**, sowie Sinn für Qualität und Effektivität, oder?

**In vielen Unternehmen galt das mittlere Management lange als Behörde oder Lehmschicht.**

Studien belegen, dass Führungskräfte bis 40 Prozent ihrer Arbeitszeit mit **Machterhalt** verbringen. Heute soll das mittlere Management aktiv seine **Scharnierfunktion** ausüben. **Teamleiter, Gruppenleiter, Projektleiter und Abteilungsleiter sind das Scharnier zwischen allen strategischen Plänen und Zielen.** Gegenüber dem Management sind Führungskräfte selbst Mitarbeiter, d.h. sie befinden sich in einer klassischen „Sandwichposition“ zwischen oben und unten.

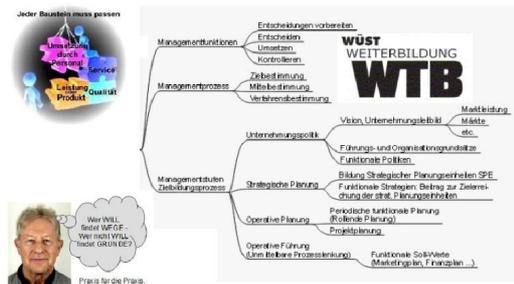
**Kein Mensch kann die neuen Herausforderungen des wirtschaftlichen Umbruchs alleine meistern - auch kein Chef.**

Die letzte Wahl ist die „Abstimmung mit Füßen“; Mitarbeiter verlassen das Unternehmen bzw. meist ihren Vorgesetzten. Können wir uns das noch erlauben, **gehen da nicht oft die Besten** ? Nicht jeder sehr gute „Mitarbeiter“ möchte oder auch kann Führungskraft sein. Wie kann man deren Qualität trotzdem erhalten ? Ein „Super Verkäufer“ muss nicht zwangsweise auch ein guter Verkaufsleiter sein. Führungskräfte können auch zeitweise die Rollen tauschen, macht das Sinn? Ist Mitarbeiter holen aus einem Angebotspotential (von außen) wann und wie sinnvoll ?

**Es gilt zu agieren und nicht abzuwarten, bis man auf der Verliererstraße ist.**

**WEB Seiten : mit / von Siegfried Wüst**

1. <http://www.wuest-weiterbildung.com>
2. <https://www.provenexpert.com/siegfried-wuest/>
3. <https://www.linkedin.com/today/author/siegfried-w%C3%BCst-605aa3130?trk=prof-sm>
4. <http://siegfried-wuest.beepworld.de/>
5. <https://www.seminarmarkt.de/Expertenprofil/Siegfried-Wuest,11664#fromList>



**Für Führungskräfte und Leitungsfunktionen:**



**Schulung - Coaching - Beratung**



Beratung und Coaching, Schulungen, Training, Impulsvorträge, Neuausrichtungen - für Führungskräfte und Unternehmenslenker - Chancen konkret machen. "Gute Leistungen und Erfolge ermöglichen - Führung ist Handlungskompetenz." siehe Vita / Praxis für die Praxis.

**Potentiale**

