



Die Säulen für Unternehmenserfolge sind :

Kundenorientierung, Mitarbeiterzufriedenheit und Unternehmensziele

Kunden sind das Kapital - die **Mitarbeiter** sind das Eigenkapital. Beides ist wichtig. Man benötigt gute Mitarbeiter und eine hervorragende **Führungsmannschaft**.

Erfolg = „TUN“ = Menschen, die gerne und gut arbeiten !

Weiterbildung ist auch Vertrauen und erfordert Praxiswissen.

Viele Menschen haben fachlich eine Top Ausbildung, aber zu wenig an ihrer **persönlichen Weiterentwicklung** gearbeitet. Es ist die primäre Aufgabe einer guten Führung Abläufe und Ergebnisse zu optimieren.

Schulungen, Beratung und Coaching von Führungskräften

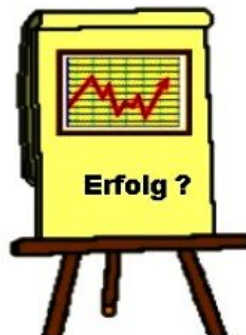
2/3 des Erfolges ist von Menschen beeinflusst. Hier entscheidet sich eine erfolgreiche Umsetzung. Viel Potential.

Das **Potential** der Mitarbeiter auf den darunter liegenden Hierarchieebenen wird, wie Umfragen ergaben, oft **nur zu 30 Prozent genutzt**.

Ein **Grundproblem** ist in der Regel mangelnde oder schlechte Kommunikation. **Miss-trauen und mangelnder Respekt** führen zu schlechter Arbeitsleistung und damit ist Erfolg fraglich. Wichtig sind sehr gute **Führungskräfte**, sowie gut geschultes und motiviertes Personal, welches auch auf das eigene Unternehmen stolz ist. Das ist der Weg um Erfolge abzusichern.

Menschen denken verschieden. Menschen haben unterschiedliche Einstellungen. Menschen sind verschieden.

- Gutes Personal und sehr gute Führungskräfte
- Guter Vertrieb – innen und außen



Entscheidend für Erfolge ist die **positive Grundeinstellung zum Leben**. Menschen, die überdurchschnittlich erfolgreich sind, sind **authentisch**, sie sind ein Original mit allen Ecken und Kanten. Sie lassen sich nicht ablenken. Sie nehmen Einfluss und kommunizieren effektiver und wirkungsvoller. Der Entscheidende Punkt ist, **sie handeln und jammern nicht**. **Persönlichkeiten**, nicht Prinzipien bringen voran. Nur wer selbst brennt kann auch Andere entzünden.

Erfolg ist selten Zufall:
(S. Wüst)

„Herr Wüst ist durch seine Berufs- und Lebenserfahrung ein wirklicher Helfer um Realitäten zu erkennen und daraus die richtigen, neuen Wege anzugehen.“



Jeder Baustein muss passen



Eine Umfrage, bei der 210 Personalmanager befragt wurden, hat z.B. folgende Veränderung durch Coaching ermittelt:

- Verbesserung **Konfliktkultur** (71,8%),
- bessere **Arbeitsergebnisse** (57,7%),
- gestiegene **Motivation** (57,0%),
- gestiegene **Entscheidungsfreude** (47,2%)
- und besseres **Zeitmanagement** (21,8%).



Kreativität, Können, sowie Ideenreichtum sind Qualitäten, die nicht nur von der Konzernspitze erwartet werden.

Hier befinden sich Kosten- / Leistungsreserven:

1. Kommunikation
2. Teamarbeit optimieren
3. Konfliktmanagement
4. Verhandlungen als WIN / WIN
5. Führung = Sach- und Sozialkompetenz
6. Vertrieb optimieren
7. mit Verbesserungsgruppen arbeiten
8. Unternehmens-Know-how absichern

(Gute Kommunikation und Präsentation ist wichtig) (2/3 des Erfolges ist von Mitarbeitern beeinflusst) (nicht gelöste Konflikte sind Kostenverursacher) (Geschäftspartnerschaften aufbauen, aber wie?) (Situation Führung, Feedbacktechnik) (ist die Königsdisziplin und ständig optimierbar) (Betriebswissen sichern und vorteilhaft umsetzen) (Management -Toolbox, kennen / Können = Zukunft)