

Was ist mit Sinn und Zweck im Business? von Prof. Dr. Ulrike Buchholz

Buzzword Purpose? Ja, durchaus, wenn man diesen Begriff, der derzeit in den Medien zunehmend diskutiert wird, unreflektiert aufgreift und ihn als schickes Modewort irgendwie mit Werten verknüpft. Dann stößt Purpose schnell an Akzeptanzgrenzen. Dabei kann der Begriff bzw. sein Konzept bei genauerem Hinsehen Sinn machen und hat durchaus das Potenzial, sich im modernen Management insbesondere angesichts umfangreicher Transformationen durchzusetzen. Denn es hat sich herausgestellt, dass die Leistungskraft von Unternehmen größer ist, wenn sie einen ausgewiesenen Purpose haben. Es geht um die eigenen klaren, wertorientierten und handlungsleitenden Spielregeln im Wettbewerb, an denen sich sowohl die Mitarbeitenden als auch externe Bezugsgruppen in der Wertschöpfungskette ausrichten können. Bindung geht über einen Purpose.

Mehr dazu lesen Sie in dem Artikel unserer Kommunikationsexpertin Prof. Dr. Ulrike Buchholz:

<https://interne-kommunikation.net/purpose/>



19.11.2018

Personallernetzwerk: Workshop mit Jürgen T. Knauf zum BGM

Handout zum Workshop:

Hier finden Sie das Fotoprotokoll zum Workshop:

[BGM aber bitte ganzheitlich und gezielt \(Protokoll-Download als PDF\)](#)

Umfrage zum BGM-Netzwerk Mainfranken:

Besteht in der Region Interesse an einem interaktiven Austausch zum betrieblichen Gesundheitsmanagement?

Hier können Sie teilnehmen: <http://www.votario.de/umfrage/MB1GTVRB>

Personallernetzwerk Mainfranken

Datum: 19.11.2018

Beginn 14:00 – 18:00 Uhr

AGENDA

14:00 Uhr Das Beratungscenter Digit@l der Sparkasse Mainfranken Würzburg Daniel Skalka – Leiter Beratungscenter Digit@l

14:45 Uhr Kaffeepause und Ankommen der restlichen Teilnehmer

15:00 Uhr Begrüßung / Vorstellungsrunde Simon Klingenmaier – barcatta

15:30 Uhr Personalmanagement der Sparkasse Mainfranken / Arbeitsweise / Struktur / Aktuelles zum Thema Change Manfred Niesner / Dominik Pfister – Sparkasse Mainfranken

15:45 Uhr Vorstellung der Workshopthemen

16:00 Uhr Workshops und Erfahrungsaustausch

Thema 1: BGM aber bitte ganzheitlich und gezielt mit Impuls von Jürgen T. Knauf – SCOPAR

Thema 2: Changemanagement (Verantwortung / Kommunikation / Betroffenheit)

Thema 3: Kompetenzmodelle (Erfahrung bei der Einführung, Dimensionen, Anzahl, Nutzung)

17:00 Uhr Kaffeepause

17:15 Uhr Zusammentragen der Ergebnisse

17:30 Uhr Vorstellung des Studiengangs OE & Change Management und Praxisprojekte

17:45 Uhr Aktuelles aus unserem Personalernetzwerk / Planung / Ausblick Simon Klingenmaier – barcatta

18:00 Uhr Ausklang

10 Geheimnisse „zeitgemäßer“ Führung

Die 10 Geheimnisse „zeitgemäßer“ Führung

Ein Weckruf von Professor Günther H. Schust (SCOPAR GmbH)

Der globale Wettbewerb ist schon längst ein Wettbewerb der vernetzten Führungsfähigkeit geworden. Doch das „WIE“ befindet sich im Wandel: Wie können Führungskräfte den Anforderungen begegnen und neue Generationen von Mitarbeitern wirksam in das 21. Jahrhundert führen? Wie können Führungskräfte beim Tempo der Entwicklung digitaler Technologien und Innovationen mithalten? Wie können Führungskräfte dem komplexen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel gerecht werden? Wie können Führungskräfte Ihre teilweise verlorene Akzeptanz zurückerlangen? Was dafür notwendig ist, verraten folgende 10 Tipps.

1. Führung bedeutet: Wertebasierte Suche + Auswahl der Leistungsträger

Jede Führungskraft hat eine sehr subjektive Vorstellung vom Aussehen und von der „Persönlichkeit“ eines Kandidaten oder einer Kandidatin. So kommt es, dass Führungskräfte bei der Personalsuche und -auswahl immer die gleichen Muster anwenden und sehr leicht Menschen „aufsitzen“, die wie ein Chamäleon ihre Einstellung dem geforderten Denken und Handeln anpassen. So entspricht nur jeder siebte Mitarbeiter den Erwartungen der Unternehmen und ob es mit der „Chemie“ stimmt und der Mitarbeiter überhaupt ins Team passt, zeigt sich erst später. Erfolgreiche Führungskräfte haben dies längst erkannt und wenden daher unser wertemetrisches Evaluationsverfahren für die Personalauswahl an, um teure Fehlbesetzungen zu vermeiden.

2. Führung bedeutet: Sich selbst führen können

„Wer andere Menschen führen will, muss sich erst selbst führen können“, so die These von Professor Dr. Lutz von Rosenstiel, LMU Universität München. D.h. auch, dass man sein eigenes (Lebens-)Projekt und die dazugehörigen Prozesse sinnhaft entscheiden, gestalten und leben können muss. Die Führungskraft ist als Vorbild für den „roten Faden“ verantwortlich, dass die Beteiligten/Partner auch „in Rom ankommen“ und das „Was“, „Wofür“, „Wie“ und für „Wen“ glaubhaft beherrschen. Sich selbst führen zu können, bestimmt damit nicht nur die Qualität unserer Zukunft, sondern auch unseres ganzen (Berufs-) Lebens.

3. Führung bedeutet: Realisierungs- und Handlungskompetenz

D.h. Gesundes Arbeiten in agilen, interaktiven Strukturen und gemischten (männlichen / weiblichen) Teamkonstellationen, ohne Rücksicht auf Status, Position und Alter.

Führung erhält dadurch eine neue Dimension, wenn sie nicht mehr festlegt, verdichtet und kontrolliert (Kontrolle zerstört übrigens Vertrauen!), sondern initiiert, Handlungsräume aufzeigt und emotional Visionen fördert. Zu stark verbreitet sind aber Verhaltensweisen der Führungskräfte, die das Arbeiten „verordnen“ (Müssen!) und damit auf Dauer demotivierend wirken und auch krank machen. Wer seinen Mitarbeitern kein störungsfreies Arbeitsumfeld zugesteht, kann nicht erwarten, dass gute Arbeit geleistet wird. Aber wer den Puls an der Belegschaft hat, kann wesentlich früher Ängste

erkennen und das Reservoir des „WIR-Gefühls“ nutzen.

4. Führung bedeutet: Sich und andere hierarchiearm zu vernetzen

Arbeiten und Organisieren und Lernen in horizontalen, hierarchiearmen und interdisziplinären (IT-) Netzwerken wird die intelligente Arbeitsweise der Zukunft, weil diese am besten geeignet ist, Herausforderungen und Wachstumspotenziale zu bewältigen. Dies erfordert aber auch Menschen, die bereit sind ihre Arbeit und Ihr Wissen mit anderen zu teilen. Die Geschwindigkeit der Realisierung von Projekten und neuen Innovationen steigt um das Drei-Vierfache und damit natürlich auch Gewinn und Rendite (siehe Korn/Ferry International: Leadership-Study for the 21st Century).

5. Führung bedeutet: Kommunikations- und Kooperationsstärke

Bei der Kommunikation mit Menschen erzielen wir immer eine Wirkung. D.h. wir Menschen „kommunizieren immer“ (=Eigenbild) – ob mit Augen, Gestik, Mimik, mit dem ganzen Körper, der Kleidung, den Umgangsformen und unserer Sprache. Ein Feedback anderer Menschen kann dann als „Spiegel“ sehr hilfreich sein, wie wir wirken. Nur durch Feedback können wir letztlich unser Verhalten erkennen – und wenn wir es wollen, dann auch ändern. Wenn uns aber keiner mehr sagt, wie er/sie uns wahrnimmt, versteht und erlebt hat (=Fremdbild), dann werden wir nie dazulernen, ehrlich kommunizieren und kooperieren.

6. Führung bedeutet: Unterstützung und Förderung der Mitarbeiter

Realisiert wird nur was auf echte Resonanz und Verständnis stößt. Empathie und Einsicht werden daher immer bedeutsamer. Um erfolgreiche Projekte zu gestalten, muss er/sie auch in seiner veränderten Anspruchshaltung akzeptiert werden. Fest steht, dass der Führungsanspruch nicht mehr durch Hierarchie und Machtstrukturen aufrechterhalten werden kann, sondern durch die Freisetzung von Talenten und Leidenschaften (Energie). Indem man durch unterstützendes Führen andere erfolgreich macht, kommt man zu einer Vertrauenskultur, in der es dann auch Spaß macht zu arbeiten.

7. Führung bedeutet: Selbstbestimmung und Wertschätzung

(Selbst-)Motivation ist an Wertschätzung und Selbstbestimmung (= intrinsische Anreize) gekoppelt. Gehalt und andere materielle Anreize (= extrinsische Anreize) haben nur eine kurzzeitige Wirkung und nehmen daher auf Dauer ab. Z.B., einer schwachen Führungskraft wird es in der Regel nicht gelingen Menschen intrinsisch zu motivieren. Sie muss dies immer wieder mit materiellen Anreizen tun. Der Mitarbeiter wird somit „gekauft“ und abhängig gemacht. Autonomie in der Arbeit wird aber bei wissensbasierten Arbeitern jedoch immer wichtiger.

8. Führung bedeutet: Zeitgemäße Anreizsysteme schaffen

Was wir häufig übersehen ist, dass sich nicht nur der Kunde oder Konsument verändert haben, sondern auch die Menschen, deren Vorstellungen und Lebensformen sich ändern und dadurch auch neue Bedürfnisse verwirklicht bekommen wollen. Eigenverantwortung und Entscheidungsfreiraum bestimmen somit den Grad der Einsatzbereitschaft und Solidarität der Mitarbeiter. Wer wirklich „High Potentials“ im Unternehmen halten und vom Abwandern an die Konkurrenz abhalten will, lässt sie an der dauerhaften Wertentwicklung des Unternehmens teilhaben, so dass diese auch zu „Mitunternehmern“ werden. Abgehobene Löhne und Gehälter sind daher kontraproduktiv. Im Vordergrund stehen eher Akzeptanz, Weiter-Entwicklung, Familie, Mitsprache, Kultur und Führung.

9. Führung bedeutet: Ethisches / Ehrliches Verhalten aller Beteiligten

Erbitterte Wettbewerber arbeiten schon längst „hinter den Kulissen“ eng zusammen (siehe z.B. Automobilindustrie). So haben heute ethische / ökologische Compliance-Verstöße eine eindeutige Auswirkung auf die Zusammenarbeit und das Kauf- und Konsumverhalten. Vertrauen lässt sich aber nicht kaufen und verlorenes Vertrauen nur sehr schwer wieder zurückgewinnen. Ohne Vertrauen können wir keine kreativen Gestaltungsräume schaffen und damit keine Alleinstellungsmerkmale für die ökologische Zukunft.

10. Führung bedeutet: Interdisziplinäre Fortbildung

Menschen lernen und wachsen an komplexen Aufgaben und Herausforderungen. Sie wenden gerne ihr erworbenes Wissen an und generieren dadurch wieder „neues“ Wissen und Erfahrungswerte. Eine hierarchiefreie Wissensvernetzung kann somit eine hohe Lernkurve bei Mitarbeitern und Führungskräften erzeugen – gleich welchen Alters. „Daher brauchen wir“ open-minded People“, die nicht nur IT-affin sind, sondern auch Expertise in Prozess und industrieller Produktion haben. Unsere Expertenteams arbeiten an neun verschiedenen Locations – weltweit... müssen daher das interdisziplinäre Teamarbeiten beherrschen.“ (Interview: Leadership in digital Transformation mit Dr. -Ing. Rainer Kallenbach, CEO BOSCH Software Innovations GmbH). Sollen solche Netzwerkstrukturen funktionieren, braucht es auch eine mentale Transformation in den Köpfen der Führung: „The Top Companies illustrates a new worldview. They cycle leaders onto to training programs every two years to spread knowledge, in order to perpetuate and preserve what’s best in their Corporate Culture“ (siehe Hay Group, International Study for Leadership).

Fazit

Es ist die Qualität unserer (eigenen) Führungsfähigkeit, die die Qualität unserer Zukunft, unseres (Berufs-) Lebens, unseres gesellschaftlichen Niveaus und das unserer Umwelt bestimmt. Leider widmen sich Manager lt. Studie von Czipin&Proudfoot nur zu 23% Ihrem eigentlichen Kerngeschäft: der Führung. Bis zu 43% Ihrer Arbeitszeit entfallen auf administrative Tätigkeiten. Der Rest sind dabei Meetings und Reiseaktivitäten. Führung besteht aber aus drei Schlüsselfaktoren: Mensch, Prozess und Wissen. Es ist die

Fähigkeit mit anderen intelligent / fair / vertrauensvoll kommunizieren zu können. Denn die Schlüssel- und Wissenspotenziale in der Organisation wollen ernst + mitgenommen werden. Wenn es dabei gelingt, Widerstände gegen Neuerungen und Konflikte konstruktiv zu überwinden, Unterstützung (auch von außen) zu holen sowie gute und faire Umgangsformen zu leben, hat in Zeiten des disruptiven Wandels nichts zu befürchten. Insbesondere, wenn in den Teams die nachhaltigen und ethisch-moralischen Werte des „ehrbaren Kaufmanns“ gelebt werden – dann haben alle „zeitgemäße“ Führung wirklich verstanden.

[10 Geheimnisse der Führung](#)

Autor

Prof. Günther H. Schust ist DKfm, DWI, Ex. MBA Uni St.Gallen/Schweiz. Er ist Human Performance Consultant, Trainer und Weiterbildner. Mitarbeiterführung ist einer der Schwerpunkte, mit dem er sich seit über 20 Jahren beschäftigt. So ist er Dozent für Leadership an mehreren Hochschulen in Bayern und in der Schweiz. Auch begleitet er namhafte Firmen bei ihrem Wachstum, der Suche + Auswahl von (IT-) Experten und Führungskräften. Mit seinen Kollegen realisiert er u.a. den „Iterativen Führungsschein“, für (angehende) Führungskräfte. Sein eBook „Führung 5.0: Intelligent vernetzen – unterstützen – entfalten“ ist kostenlos im Internet herunterladbar oder unter www.bookboon.com

Personalentwicklung

Mitarbeiter oder Mistarbeiter? Ein kurzes Statement zur Personalentwicklung von Jürgen T. Knauf

Sie sind wichtiger als Strukturen, Prozesse, IT-Systeme und Maschinen – doch Unternehmen investieren nur einen Bruchteil in sie. So werden Mitarbeiter zu Mistarbeitern, denn Mitarbeiter die nicht fit, nicht motiviert und nicht innovativ sind, produzieren oft Mist.

Unternehmen verschwenden jährlich ca. 2.000 € pro Mitarbeiter, weil 15 % innerlich gekündigt haben (Gallup-Studie). Hinzu kommen durchschnittlich ca. 2.700 € Kosten für Fehltage pro Mitarbeiter (BAUA). Präsentismus kostet laut Studie der amerikanischen Cornell University ca. das Dreifache, also insg. 10.000,- € pro Jahr und Mitarbeiter. Und was machen Unternehmen? Reorganisieren, Digitalisieren und Personal-Flickwerk. Doch was nützen die beste Organisation, die besten IT-Systeme, die besten Maschinen wenn die Mitarbeiter die nicht können, nicht wollen oder nicht dürfen?

Kennen Sie das? CFO fragt CEO: *„Was geschieht, wenn wir in die Entwicklung unserer Mitarbeiter investieren und diese uns dann verlassen?“* CEO: *„Was geschieht, wenn wir nicht in sie investieren und sie bleiben?“* Die Mitarbeiter müssen gesund sein – ganzheitlich gesund und das heißt, körperlich fit, motiviert und innovativ. Letzteres ist unsere einzige Chance in Deutschland – wir sind Innovationsstandort, zumindest noch. Es geht darum den Dreiklang von Körper, Geist und Seele im Zweiklang von Unternehmen und Mensch in Einklang zu bringen.

Körperliche Gesundheit von Mitarbeitern äußert sich in dem Ausbleiben von Krankheit, in Pheisis, sprich

Leistungsfähigkeit. Geistige Gesundheit zeigt sich über Kreativität, Wissen und Innovationskraft. Und seelische Gesundheit spiegelt sich in Motivation, Engagement und Psyche, sprich Leistungsbereitschaft wider. Doch auch das Unternehmen selbst muss ganzheitlich gesund sein: Körper des Unternehmens sind die Organisation, Prozesse, IT, Produkte, Services, Kunden und Lieferanten. Der Geist des Unternehmens sind Know-how und Innovationskraft und die Seele des Unternehmens sind Betriebsklima, Teamgeist, Führung, Kommunikation und Unternehmenskultur.

Personalentwicklung ohne Systematik und isolierte Maßnahmen nach dem Gießkannenprinzip, wie hier und da ein Gesundheitstag, ein eigenes Fitnessstudio, Kochkurse mit Fernsehköchen und vereinzelte Führungskräfte-seminare sowie ein Vorschlagswesen reichen in Zeiten des demografischen Wandels, der Globalisierung und des Fachkräftemangels nicht mehr aus. Mitarbeitende und Unternehmen müssen als Ganzes gesehen werden und Verbesserungen müssen gezielt dort ansetzen, wo der größte Nutzen liegt. Investition in die Mitarbeiter ist kein „nice to have“ sondern zwingend erforderlich um im Wettbewerb künftig zu bestehen sowie gute Mitarbeiter zu gewinnen, zu entwickeln und zu behalten. Employer Branding lässt grüßen. Doch zu analysieren wo es wirklich hakt erfordert den Blick fürs Ganze und Mut. Mut zur Transparenz, Schwachstellen offenzulegen und neue Wege zu gehen.

„Wenn Sie Eier wollen, kümmern Sie sich um die Henne.“ so Kazuo Inamori, japanische Unternehmerlegende, Milliardär und Zen-Priester. Doch die meisten Unternehmen wissen offensichtlich nicht, dass ihre Hennen die Mitarbeiter sind.

Strukturen, Prozesse, IT-Systeme und Maschinen sind wichtig, aber bislang haben sie weder Unternehmen, noch Produkte oder Dienstleistungen kreierte – es waren stets die Menschen! Wieviele Schleckers, Praktikers, Loewes, Nokias oder MüllerBrotts braucht es noch, bis das Management aufwacht und in angemessen die Mitarbeiter investiert?

TIPPS:

Spannende Inspirationen zu dem Thema Unternehmensführung und Mitarbeiterorientierung gibt in dem Roman des Autors „Kaleidoskop der Scherben“: <http://www.amazon.de/Kaleidoskop-Scherben-Ein-ungewöhnlicher-Wirtschaftsthriller/dp/3981656504>

Weitere Informationen finden interessierte Leser finden unter <https://www.scopar.de/bgm-beratung>

AUTOR:

Jürgen T. Knauf

Dipl.-Ingenieur und Dipl.-Wirtschaftsingenieur

Gründer und geschäftsführender Gesellschafter der SCOPAR GmbH
Unternehmensberater, Autor, Keynote-Speaker, Resonanz-Coach

Ideen, Wissen und Erfahrungen aus über 20 Jahren Beratung und Coaching für das Top-Management haben Herrn Knauf zu einem visionären Veränderer reifen lassen, der mit Leidenschaft „Feuer in Köpfen“ entfacht. Bewusstsein, Nachhaltigkeit und Menschlichkeit sind für ihn erfolgsentscheidende Werte der Zukunft. Der Blick fürs Ganze macht dabei stets den Unterschied. Sein Credo dabei lautet: Um-Denken und Um-Handeln! Gemäß dem Motto: „Love it, change it or leave it“. Lieblingszitate von Herrn Knauf sind „Be the change you want to see in the world“ von Mahatma Gandhi und „Die Definition von Wahnsinn ist, immer wieder das Gleiche zu tun und andere Ergebnisse zu erwarten“ von Albert Einstein.

[Den Artikel zur ganzheitlichen Personalentwicklung finden Sie hier als PDF zum Download.](#)

Vortrag: Innovation Panel

21. Juli 2016: 32. Innovation Panel bei SGL Carbon mit Professor Günther H. Schust

Führung 5.0: „Best solutions for tomorrow“ – Der Paradigmenwechsel! In anschaulicher Weise zeigt Prof. Schust in seinem Vortrag die „Stellhebel“ auf, an denen Sie drehen müssen, damit Mitarbeiter und Führung „fit for tomorrow“ sind.

„Wir sind nicht hier (auf der Welt, d. Verf.), um still zu stehen. Daher muss heute umweltgerechtes Wachstum und ressourcenschonender Fortschritt im Fokus unserer Anstrengungen stehen. In den Unternehmen muss eine neue Führungskultur Einzug halten.“ (S. Klatten, Vorsitzende des Aufsichtsrats der SGL Group, DIE WELT, 15.2.2014)

Es geht darum, Mitarbeiter für neue Geschäftsmodelle/neues Denken zu begeistern, sie bei der Realisierung zu unterstützen und auf dem Weg zur Entfaltung zu bringen. Auch ist es notwendig, bei der Einstellung bzw. Auswahl des Mitarbeiters/Partners auf dessen Wertepräferenzen und Zukunftsfähigkeit zu achten, denn vor allem die menschlich-ethischen „Core Values“ entscheiden darüber, ob Organisationen innovativ, lösungsfähig, veränderungswillig und damit zukunftstauglich in der Wertschöpfung bleiben.

[Details zur Veranstaltung](#)

Mit Regionalmarketing gegen Fachkräftemangel

14.10.2015 Veranstaltungstipp: 46. Beckhäuser Personalforum bei Fresenius Medical Care Deutschland GmbH in Schweinfurt

Leitthema: „Employer Branding – Wie sich Regionen gegen den Fachkräftemangel positionieren“

Die Veranstaltungsserie „Employer Branding“ endet mit dem Schwerpunkt Regionalmarketing“. Regionale Wirtschaftsförderer informieren über verschiedene Projekte zur Fachkräftesicherung. Von der Willkommenskultur über Career Tours bis hin zum „globalen Regionalmarketing“. Die Teilnehmer können sich inspirieren lassen, wie ihre Region sie bei ihrem Recruiting unterstützen kann.

Die kostenfreie Veranstaltung beginnt um 14.00 Uhr und richtet sich an interessierte Personen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur und Politik. Ab 18:00 Uhr mündet die Veranstaltung in das „Get together“. Die Anmeldefrist endet am 02. Oktober 2015.

Details und Anmeldung (beendet)

Innovative Talentstrategien

Innovative Talentstrategien

Jürgen T. Knauf ist einer der Autoren des Buchs Innovative Talentstrategien: Talente finden, Kompetenzen fördern, Know-how binden. Eine Pflichtlektüre für jede Führungskraft und jeden Personaler, denn der demografische Wandel hat begonnen.. Ganzheitliches Gesundheitsmanagement als Instrument der Mitarbeiterbindung:

http://www.amazon.de/gp/product/3648041215/ref=cm_cr_mts_prod_img

Management Summary

Unternehmen basieren auf funktionierenden Strukturen, Prozessen und ITSystemen – und Menschen! Daher ist die Gesundheit der Mitarbeitenden und Führungskräfte ein entscheidendes Kriterium für Erfolg und Wirtschaftlichkeit eines Unternehmens. Es ist jedoch Tatsache, dass Krankheit, Demotivation, innere Kündigung, schlechtes Betriebsklima, Mobbing, fehlendes Wissensmanagement zu enormen Reibungsverlusten, zur Abwanderung von High-Potential führen und damit die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft massiv schwächen und den nachhaltigen Erfolg von Unternehmen gefährden. Der Wirtschaft gehen so Milliarden Euro verloren, Studien sprechen von bis zu 50% der Personalkosten, die durch diese Symptome brach liegen. Statt schneller, höher, weiter müssen Unternehmen mit intelligenten Strategien und ganzheitlichen Konzepten diesem Trend entgegen wirken. Denn wenn es gelingt, auch nur 10% oder 20% dieses Potentials zu heben, so ist enorm viel gewonnen – für das Unternehmen und den Standort Deutschland. Die Herausforderung lautet, Zusammenhänge und Wechselwirkungen zu verstehen und ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement zu implementieren! Das ist sowohl Führungsaufgabe, als auch langfristige Investition in das Humankapital mit einem Return on Investment (RoI) von 4 bis 10. D. h. jeder ins Gesundheitsmanagement investierten Euro bringt 4 bis 10 Euro an Gewinn bzw. weniger Kosten!

München: „Führen im 21. Jahrhundert: Wie Sie Ihre Mitarbeiter nachhaltig zur Wertschöpfung führen“

Ort: Sky-Lounge

Stimmt die Führungskultur in einem Unternehmen nicht, stimmt auch die betriebliche Leistung nicht. Die Wertschöpfung im Unternehmen bleibt zurück. Deshalb ist es notwendig, dass Führungskräfte zukünftig Ihr Wissen und Verhalten mit einem „Führungsschein“ alle 2-3 Jahre auffrischen. Immer noch investieren Organisationen das 10-100fache in die Instandhaltung, den Kauf neuer Maschinen, Anlagen, IT und Medien, als in die Wissens – Instandhaltung ihrer Mitarbeiter und Führung!

Erfolgsfaktor 1: Supportives, nachhaltiges Führungsmanagement

Erfolgsfaktor 2: Erfolgreiche Gewinnung und Auswahl von Mit-Verantwortlichen

Erfolgsfaktor 3: Intelligente Ausschöpfung der Persönlichkeit und Potenziale

Erfolgsfaktor 4: Vernetzte kundenorientierte Formen der Organisationsstruktur

Erfolgsfaktor 5: Partnerschaftliche Unternehmenskultur weiterentwickeln

Erfolgsfaktor 6: HealthCare schafft Fitness im Unternehmen

Strategischer Change-Index (S-CHI)

10. Juli 2010 Time to change – yes we can! Wirklich? Wie bereit ist Ihr Unternehmen für geplante Veränderungen? SCOPAR entwickelt den Change-Index

70% aller Changeprojekte scheitern – an Menschen. Wenn Ihr Projekt zu den Erfolgreichen gehören soll, zeigt Ihnen unser CHI-Index wichtige Ansatzpunkte.

Nutzen der CHI-Analyse:

1. Kenntnis darüber, wie veränderungsbereit und -fähig Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter sind
2. Erkennen, wo Ihre Mitarbeiter im Veränderungsprozess stehen
3. Identifikation der erforderliche Maßnahmen für das nötige Commitment und die Begeisterung für Veränderungen bei den Mitarbeiter
4. Erkennen von Ansatzpunkten für eine wirksame Kommunikationsstruktur und damit
5. Schaffung der Voraussetzungen für ein erfolgreiches Changeprojekt

S-CHI – Strategischer Change-Index für erfolgreiche Veränderungen