

Der Management-Beratungsansatz von GPM

Die 3 Säulen erfolgreicher Unternehmensentwicklung/-führung

Zentrale Erfolgselemente einer Unternehmensentwicklung bzw. -führung beruhen auf drei Säulen:

1. einem gemeinsamen Bild über Ziele, Wege und Werte
2. der Auswahl, der Entwicklung, dem Einsatz und der präzisen Abstimmung von Managementsystemen
3. kompetenten, in ihrer Arbeit erfolgreichen Mitarbeitern

Gemeinsames Bild

Die Voraussetzung erfolgreicher Unternehmensführung ist, dass im Top Management/Senior Management ein einheitliches Bild über Ziele, Wege und Werte besteht und dieses Bild an alle Mitarbeiter im Unternehmen übertragen wird. Das bedeutet sicherzustellen, dass jedes Mitglied des Top Managements die gleiche Antwort auf folgende 4 Fragestellungen gibt:

- a) Was sind die wichtigsten 3 Ziele in Ihrem Unternehmen in den nächsten 2-3 Jahren?
- b) Woran erkennen Sie ob Sie in den nächsten 2-3 Jahren auf dem richtigen Kurs sind (im Bereich Ihrer Kunden, Mitarbeiter, Finanzen und noch anderer für das Unternehmen wichtiger Bereiche)?
- c) Welche zentralen Maßnahmen (Stellhebel) setzen Sie in Ihrem Unternehmen in den jeweiligen Bereichen, damit die gewünschten Ziele erreicht werden?
- d) Was sagen Sie Ihren Mitarbeitern im Zusammenhang mit den Unternehmenszielsetzungen?

Managementsysteme

Das Ziel von Managementsystemen ist es, Führungskräfte und Mitarbeiter dazu zu bringen, sich basierend auf übergeordneten Zielsetzungen, mit gewissen Themen, Handlungen und Maßnahmen auseinanderzusetzen und sie gleichzeitig dabei hilfestellend zu unterstützen die gewünschten Maßnahmen erfolgreich zu bewältigen. Das Erfolgsgeheimnis von Managementsystemen liegt darin, sie so auszuwählen, zu entwickeln und aufeinander abzustimmen, dass sie gewünschte Unternehmensziele, -kultur und -werte bestmöglich unterstützen und sich in ihrem Zusammenspiel wechselseitig ergänzen und verstärken. Dazu müssen Managementsysteme, um optimal für ein Unternehmen wirksam zu werden, in Überordnungen wie beispielweise Ziele oder Werte eingehängt werden.

Mitarbeiter

Die dritte Säule sind die Mitarbeiter die den Sinn von übergeordneten Zielen, Wegen und Werten verstehen und erfolgreich und zufrieden ihre Arbeit bewältigen. Realisiert kann das einerseits durch unterstützende Managementsysteme (deren

Mehrwert sie erkennen und deren Handhabung perfekt beherrschen) und andererseits über das klare Wissen ihrer Zielsetzungen, ihrer Verantwortungen und Erfolgskriterien am Arbeitsplatz werden. Voraussetzung dafür ist eine professionelle Kommunikation seitens der Führungskräfte, die untereinander und gegenüber den Mitarbeitern die gleiche Sprache sprechen. Entwicklungsmaßnahmen für die Mitarbeiter sind die Voraussetzung dafür, dass auf einem hohen Niveau individuelle Ziele generiert und umgesetzt werden können. Ein hoher Wissensstand über das Gesamtunternehmen und die jeweiligen Ziele, Wege und Werte sowie Zufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit befähigen den Mitarbeiter „bester Botschafter“ des eigenen Unternehmens zu sein. Als Beratungsunternehmen begleiten wir Unternehmen seit 3 Jahrzehnten erfolgreich auf diesem Weg.

Goldenes Dreieck: Management, Wissenschaft und Lehre

Die Verbindung unserer langjährigen Management- und Beratungserfahrung, mit unserer Expertise in der Gehirnforschung sowie mit unserer Lehrtätigkeit an Universitäten und Akademien ermöglicht uns mit unserem Kunden gemeinsam gewünschte Ziele zu erreichen. Wir verstehen uns als Facilitatoren die unterschiedliche Rollen wie die des Lektors, Sparingpartners, Wissenschafters, Gruppendynamikers, Moderators, Coaches, Mentors, Supervisors und Supporters für Führungskräfte und Mitarbeiter so integrieren, dass für den Kunden ein bedeutender Mehrwert erzeugt werden kann. Dieser Mix ermöglicht uns Menschen dort abzuholen wo sie stehen, dementsprechend zielgerichtet zu intervenieren und sie dadurch auf einen Level zu bringen auf dem sie noch nie zuvor waren.

Mehrwert durch Wissen über das Zusammenspiel

Das auf den neuesten Erkenntnissen der Neurowissenschaft und jahrelanger Managementenerfahrung basierende Wissen über das Zusammenspiel unterschiedlicher Managementsysteme, deren Einbindung in die Überordnungen der Unternehmensführung sowie deren optimaler Einsatz, macht das Einzigartige unseres Beratungsansatzes aus. Dieses Zusammenspiel benötigt eine außerordentliche Feinabstimmung, die es uns ermöglicht, für den Kunden maßgeschneiderte Managementsysteme zu implementieren. Hohe Akzeptanz sowohl bei Führungskräften als auch bei Mitarbeitern ist ein zentraler Erfolgsfaktor für deren erfolgreichen Einsatz. Darüber hinaus wird durch ein transparentes Umsetzungscontrolling die Nachhaltigkeit der eingeführten Managementsysteme sichergestellt.

Unser Kernstück: das TOM®

Wir entwickeln und implementieren die passenden Managementsysteme, maßgeschneidert auf den Kunden. Kern ist dabei das von uns entwickelte und seit 25 Jahren erfolgreich eingesetzte und stetig weiterentwickelte Managementsystem TOM®. Mit diesem stellen wir sicher, dass im Top-/SeniorManagement idente Bilder über Ziele, Wege (Strategien) und Werte bestehen. Mit Hilfe von TOM® werden diese identen Bilder kaskadierend auf die Führungskräfte und Mitarbeiter, unter Berücksichtigung der Reaktionen der Beteiligten, übertragen, um daraus resultierend konkrete Maßnahmen zu setzen. Damit soll sichergestellt werden,

dass jeder Mitarbeiter weiß, welchen konkreten, individuellen Beitrag er an seinem Arbeitsplatz zur Realisierung der übergeordneten Zielsetzungen leisten kann und muss. Die intensive Einbindung der Führungskraft und des Mitarbeiters bei den Zielsetzungen mit Unterstützung begleitender Facilitation sichert eine höchstmögliche Akzeptanz und Verpflichtung der Beteiligten. Begleitet durch professionelle Facilitation ist das die Basis für unternehmensweite Weiterentwicklungs- und Verbesserungsmaßnahmen wie auch für die persönliche Weiterentwicklung der am Prozess teilnehmenden Führungskräfte und Mitarbeiter. Umsetzungscontrollingmaßnahmen sowie transparent für Mitarbeiter und Führungskräfte nachvollziehbare Zielsetzungen und Kennziffern unterstützen eine nachhaltige Umsetzung (Verhaltensänderung).

Grundprinzip erfolgreicher Unternehmensentwicklung: Management der Erwartungshaltung

Das Management der Erwartungshaltung ist eine zentrale Schlüsselstelle erfolgreicher und zufriedener Unternehmensführung und Zusammenarbeit. Über klar definierte Ziele und unterstützend eingeführte Managementsysteme können die Erwartungshaltungen der Mitarbeiter in einem Unternehmen gemanagt werden (Anmerkung: Der Mensch ist dann zufrieden wenn seine Erwartungen erfüllt oder übertroffen werden). Das bedeutet dass ein jeder Mitarbeiter klare, auf seine Tätigkeit bezogene Vereinbarungen mit seinen internen und externen Kunden/Lieferanten sowie Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern als Voraussetzung effektiver und harmonischer Zusammenarbeit besitzen muss.