

Das Klageglied eines Top-Managers...

oder - das Kräftefeld der informellen Prozesse und Verhältnisse einer Organisation...

- Visionen wurden entwickelt, doch die Mitarbeiter folgen nicht.
- Strategien wurden entwickelt, doch sie kommen bei den Mitarbeitern nicht an.
- Aktionspläne wurden erstellt, doch die Mitarbeiter agieren nicht.
- Konzepte wurden erarbeitet, doch die Umsetzung scheitert.

- Standorte wurden verlagert, doch die Mitarbeiter bleiben stehen.
- Alles wurde in Zahlen erfasst, doch die Talente und Qualifikationen der Mitarbeiter als Kapitalgröße vergessen.
- Hierarchien wurden verschlankt, doch die wichtigen Fragen und Kernaufgaben kommen zu kurz.
- Personal wurde sozialverträglich abgebaut, doch die geliebten Mitarbeiter sind demotiviert und frustriert.
- Zentrale Kontrollmechanismen wurden geschaffen, doch es mangelt an Information, was vor Ort wirklich geschieht.

- Seminare zur Mitarbeiterführung wurden besucht, doch bei den Mitarbeitern keine Veränderung bewirkt.
- Viel Zeit wurde in den beruflichen Erfolg investiert, doch die persönliche Erneuerung vernachlässigt.
- Karriere wurde gemacht, doch die emotionalen Bedürfnisse der Menschen aus den Augen verloren.

- ...und welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

Um Menschen zu befähigen, erfolgreich zu sein und sie für Veränderungen zu gewinnen, müssen die Führungskräfte in der Lage sein, Vertrauen aufzubauen und Visionen zu vermitteln; Führungskräfte müssen Charakter, Glaubwürdigkeit und Kompetenz offenbaren.

Um unternehmerische Visionen, Missionen, Strategien und Pläne in die Tat umzusetzen, müssen die Führungskräfte die entscheidenden Elemente der Kultur, der Strategie, der Struktur, des Personalmanagements und des Wandels einer Organisation beherrschen.

Wir unterstützen Sie, Ziele und Strategien in Ergebnisse umzusetzen.