

unser Selbstverständnis

... von Erfolg:

Erfolg muss man können. Hierfür ist eine Strategie erforderlich, sie allein bringt aber noch keine Veränderung.

Abgestimmtes Training und eine Umsetzungsbegleitung sind wichtig, ohne entsprechende Konzeption aber „ziellos“. Erst wenn beides aufeinander aufgebaut und abgestimmt ist, stellt sich dauerhafter und nachhaltiger Erfolg ein.



... von Zielen:

Ziele haben eine starke Zugkraft. In die eine oder auch in die andere Richtung. Daher kommt - neben der Formulierung und der laufenden Erreichungsbegleitung - vor allem den Vereinbarungs- und Kommunikationsprozessen zwischen Geschäftsleitung, Führungskräften und Mitarbeitern eine entscheidende Bedeutung für Akzeptanz, Motivation und Zielerreichung zu.

... von Führung:

Führung ist nicht die Eigenschaft eines Menschen, sondern die Bezeichnung für eine Beziehungsart und/oder ein Kommunikationsverhalten. Die Herausforderung dabei ist, dass eine Führungskraft nie das ganze Spielfeld überschauen kann und folglich auch nie alle Verhaltens- und Denkweisen seiner Mitarbeiter kennt. Führungskräfte lernen also mit Komplexität und einem gewissen Grad an Unvoraussagbarkeit zu leben. Auch daher verfolgen wir den Ansatz des situativen Führens.

... von Eigenverantwortung:

Eine Führungskraft führt, indem sie die Autonomie ihrer Mitarbeiter als Chance sieht und die Selbst- bzw. Eigenverantwortung des Einzelnen individuell stärkt. Dabei versteht sie sich selbst als Umwelt des Mitarbeiters bzw. Teams und gestaltet vor diesem Hintergrund Motivation. Eigenverantwortung zielt darauf ab, die Verantwortung für ein Aufgabengebiet zu übernehmen. Dies setzt voraus, dass die Mitarbeiter ein klares Bild von der Qualität der erwarteten Ergebnisse haben.

... von Motivation:

Motivation kann nicht einfach so „verordnet“ werden. Aus dem Motiv und dem Antrieb ein Ziel erreichen zu wollen, erwächst die eigentliche Motivation. Ein entscheidender Faktor bei der Mitarbeitermotivation ist das Führungsverhalten des Vorgesetzten. Das Erleben von Eigenverantwortung, Anerkennung und Vertrauen sowie häufiges Feedback auf geleistete Arbeit spielen eine große Rolle. Ein Mitarbeiter muss Ziele haben, Aufgaben, die ihn herausfordern, aber nicht überfordern. Motivation ist ein aktiver, langfristiger Prozess und eine Daueraufgabe in der Führungs- und Unternehmenskultur.