

# MANAGEMENT BY X

**Corporate Spirit top?  
Dann folgt der Erfolg!**

# **MANAGEMENT BY X**

**Anita Berres**

**Sven Himmelmann**

**Friedbert Maul**

Ziel

MANAGEMENT BY X

Impulse geben, über die  
Verbindung von Zahlen und  
Werten nachzudenken  
und ggf. sogar Hinweise von  
uns zu bekommen für die  
Umsetzung einer wirksamen CI

Jeffrey Pfeffer, der international bekannte Bestseller-Autor, hat in seinen Büchern immer wieder beschrieben, dass der Profit nachhaltig ist und sogar steigt, wenn **Commitment** und Kompetenz der Belegschaft steigen.

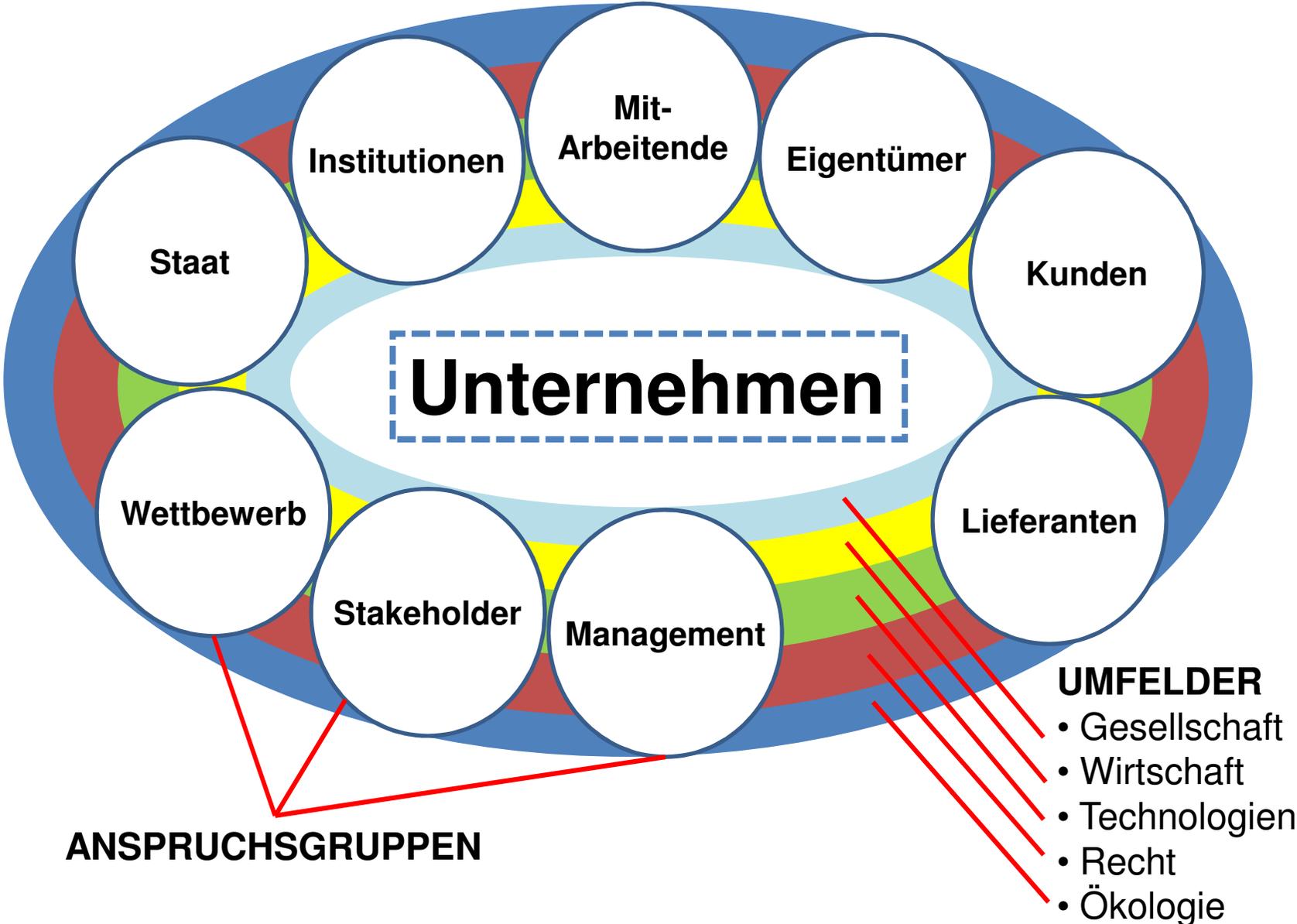
**Die Grundlage:**  
**Ganzheitliches Unternehmensmodell**

**Die Kern-Frage:**  
**Sinn und Zweck (m)eines Unternehmens?**

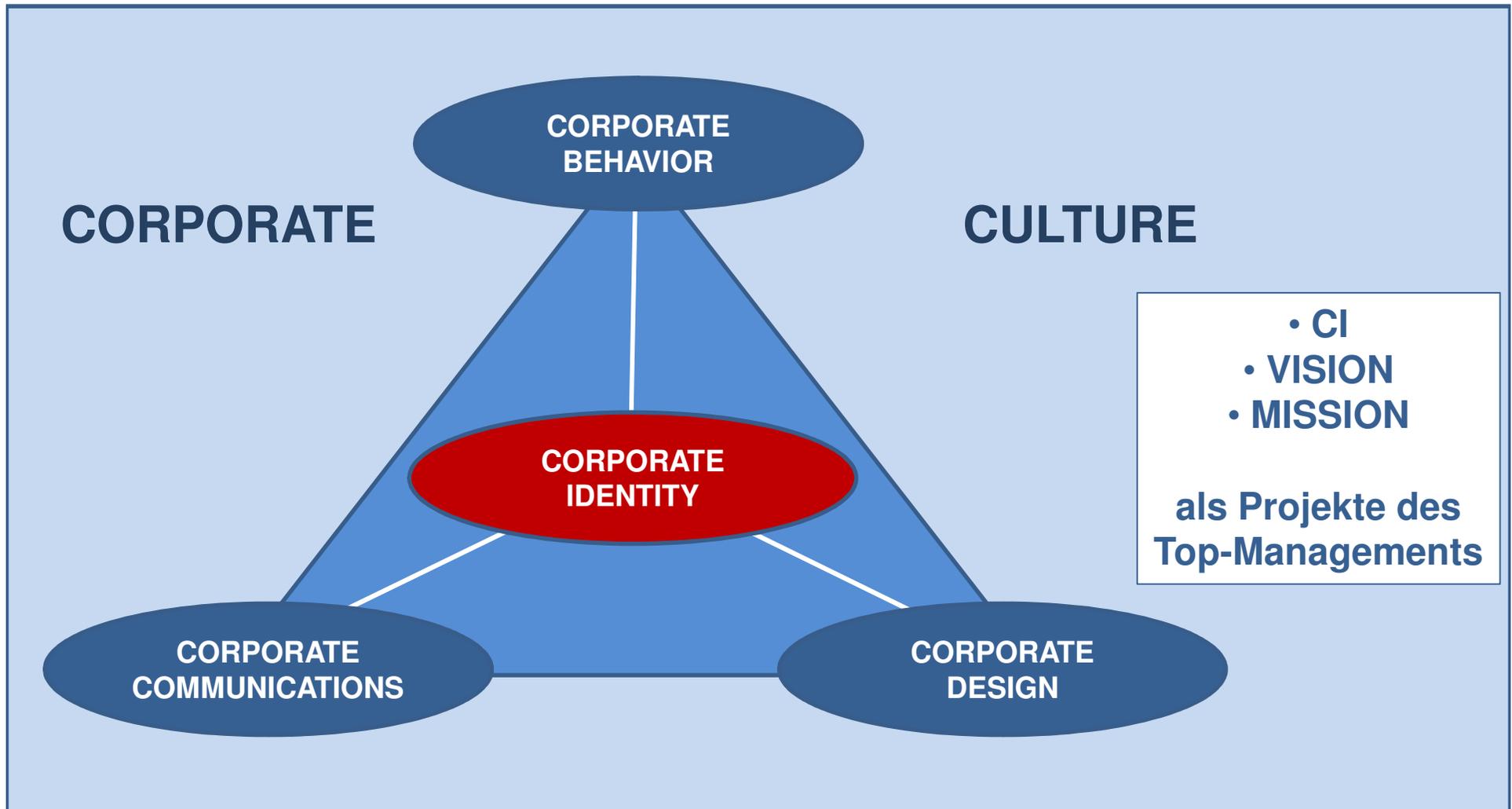
**Die Tools:**  
**Identifikation und Transparenz**

**Die Konsequenz:**  
**Leadership - die Führungskraft als Kooperationspartner**

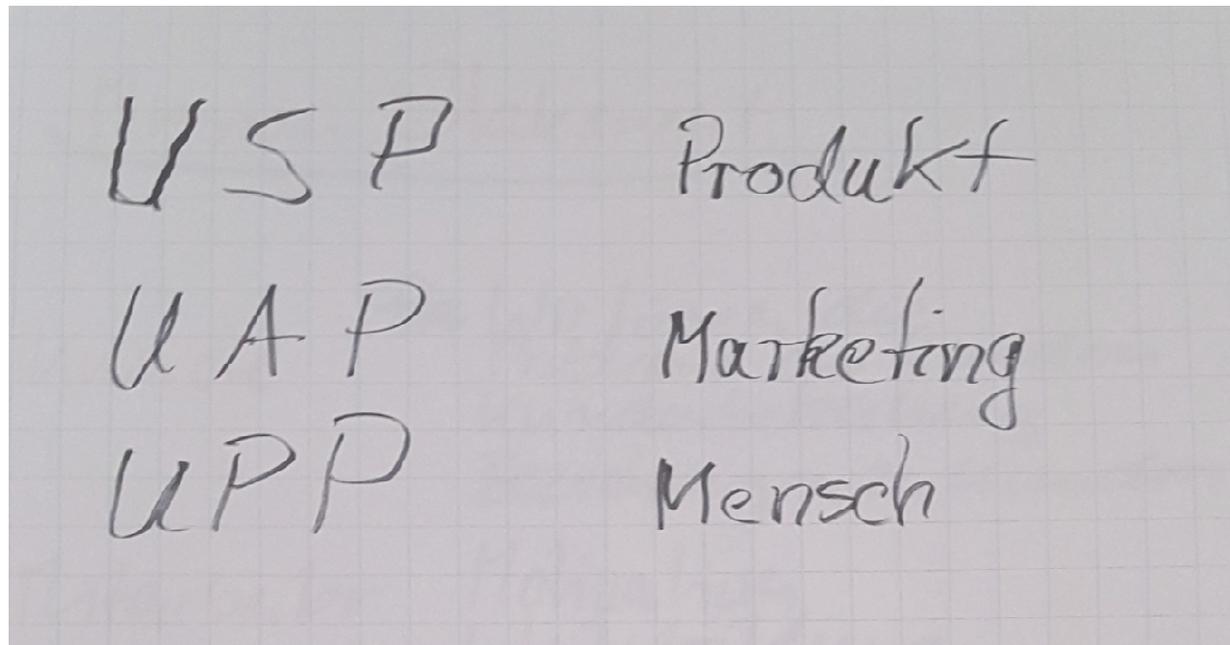
# Anspruchsgruppen und Umfeld eines Unternehmens



# Unique Passion Proposition UPP nach Dr. Ralf Kreutzer



# Unique Passion Proposition UPP und Historie



**Die Grundlage:**  
**Ganzheitliches Unternehmensmodell**

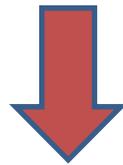
**Die Kern-Frage:**  
**Sinn und Zweck (m)eines Unternehmens?**

**Die Tools:**  
**Identifikation und Transparenz**

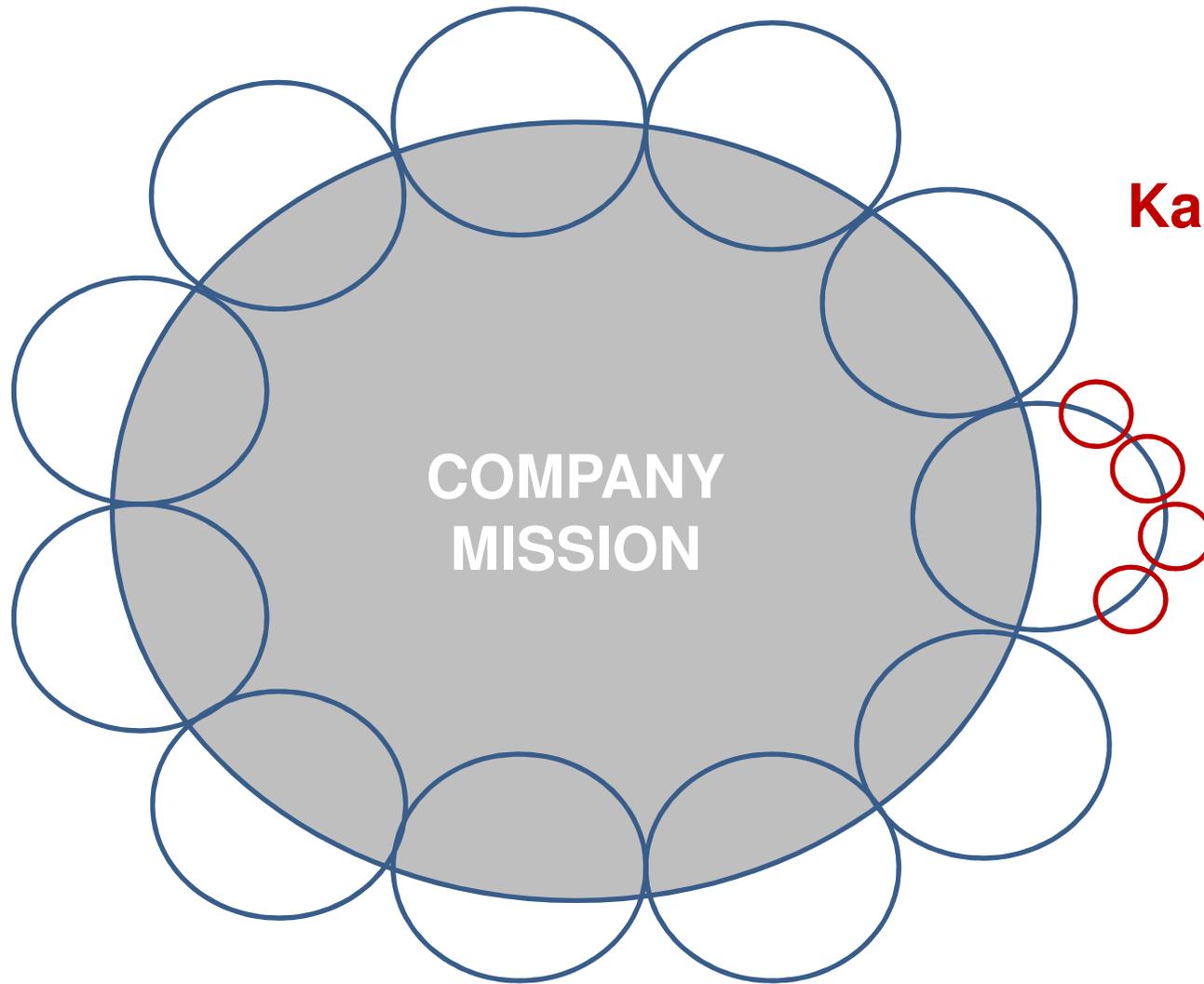
**Die Konsequenz:**  
**Leadership - die Führungskraft als Kooperationspartner**

# Vorgehensweise

Ausgangspunkt ist die Mission  
(vorhanden bzw. zu definieren)



- Inhalt
- Glaubwürdigkeit
- Dringlichkeit



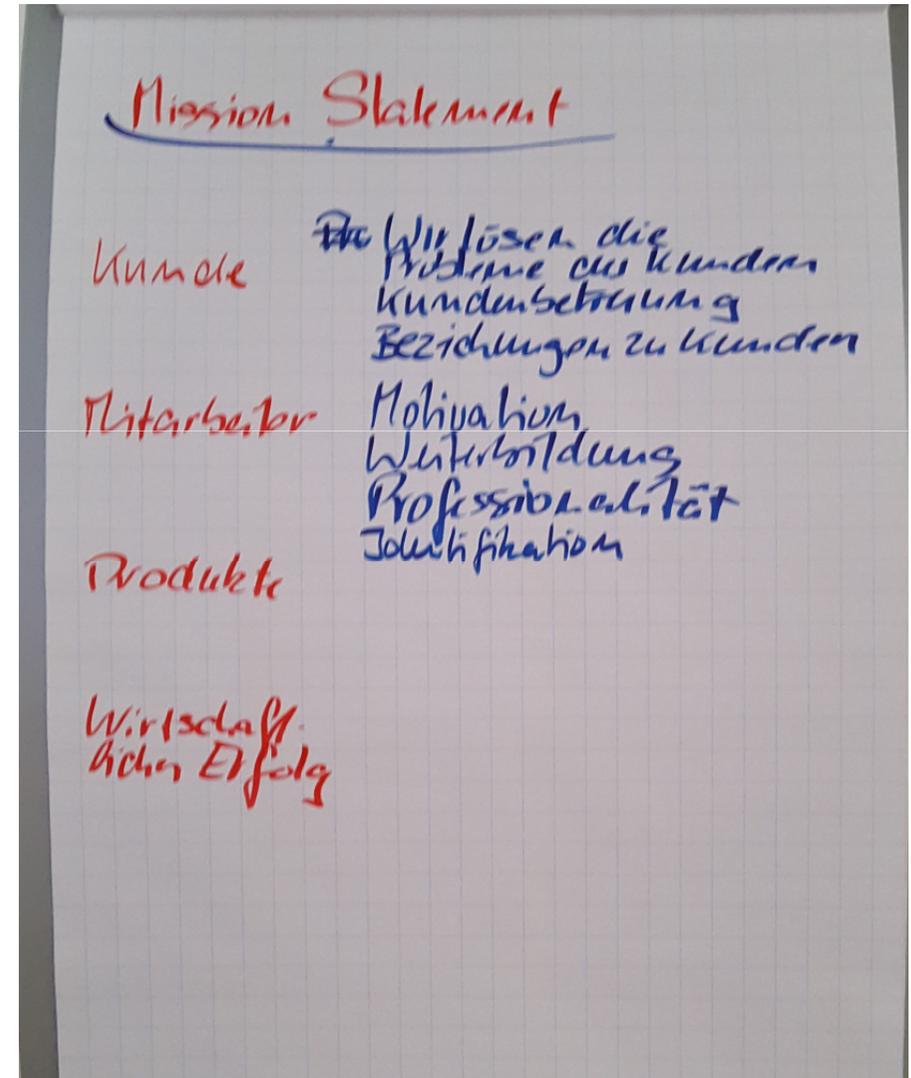
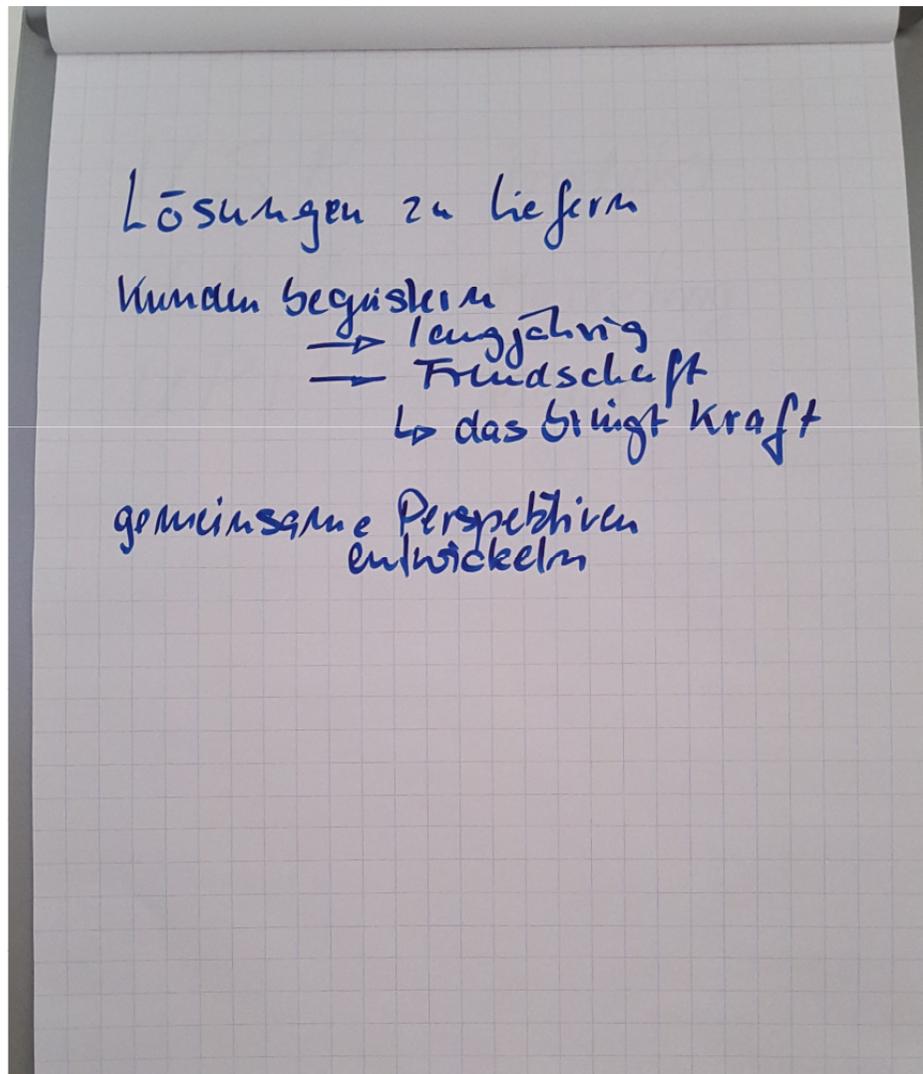
## Kaskadierte Missions

- Company Mission
- Mission Statements der Bereiche
- Mission Statements der Abteilungen

# Vernetzte Missions



# Entwicklung von Mission Statements



# Kaskadierte und vernetzte Missions

- Top down und bottom up → **Inkludierend**
- Horizontal unterstützend → **Ergänzend**
- Konsequente Ableitung → **Einheitlich**

**TRANSPARENZ**

# Die Ergebnisse

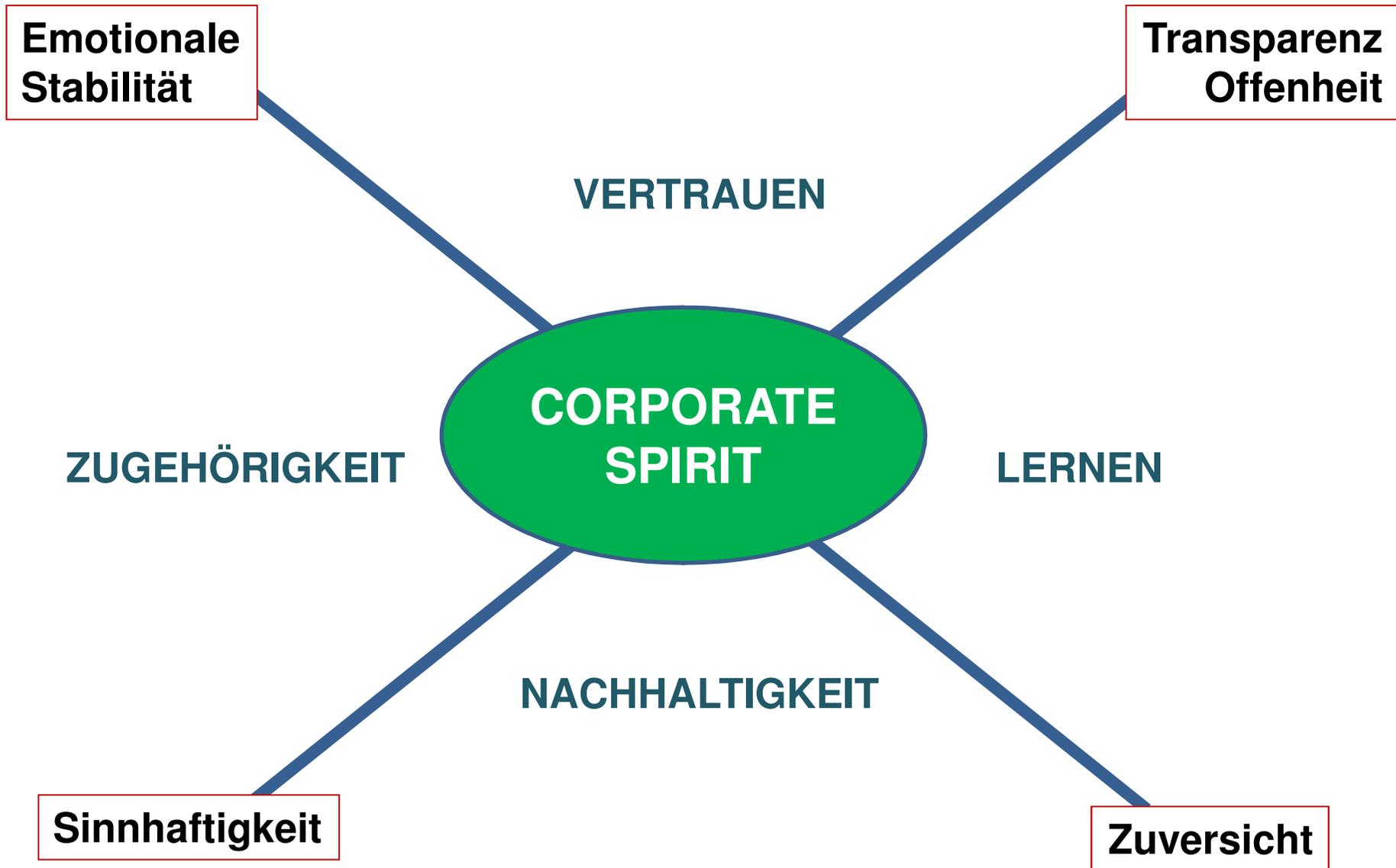
- **Gemeinsam erarbeitete und von allen getragene Mission Statements für die ersten zwei bis vier Ebenen (abhängig von der Unternehmensgröße)**
- **Kontinuierlicher Abstimmungsprozess (vertikal und horizontal) als ein wesentlicher Beitrag zur Steuerung**
- **Eine sich durchsetzende einheitliche Corporate Identity, die geprägt ist von Vertrauen, Offenheit, Engagement und Zusammenarbeit**

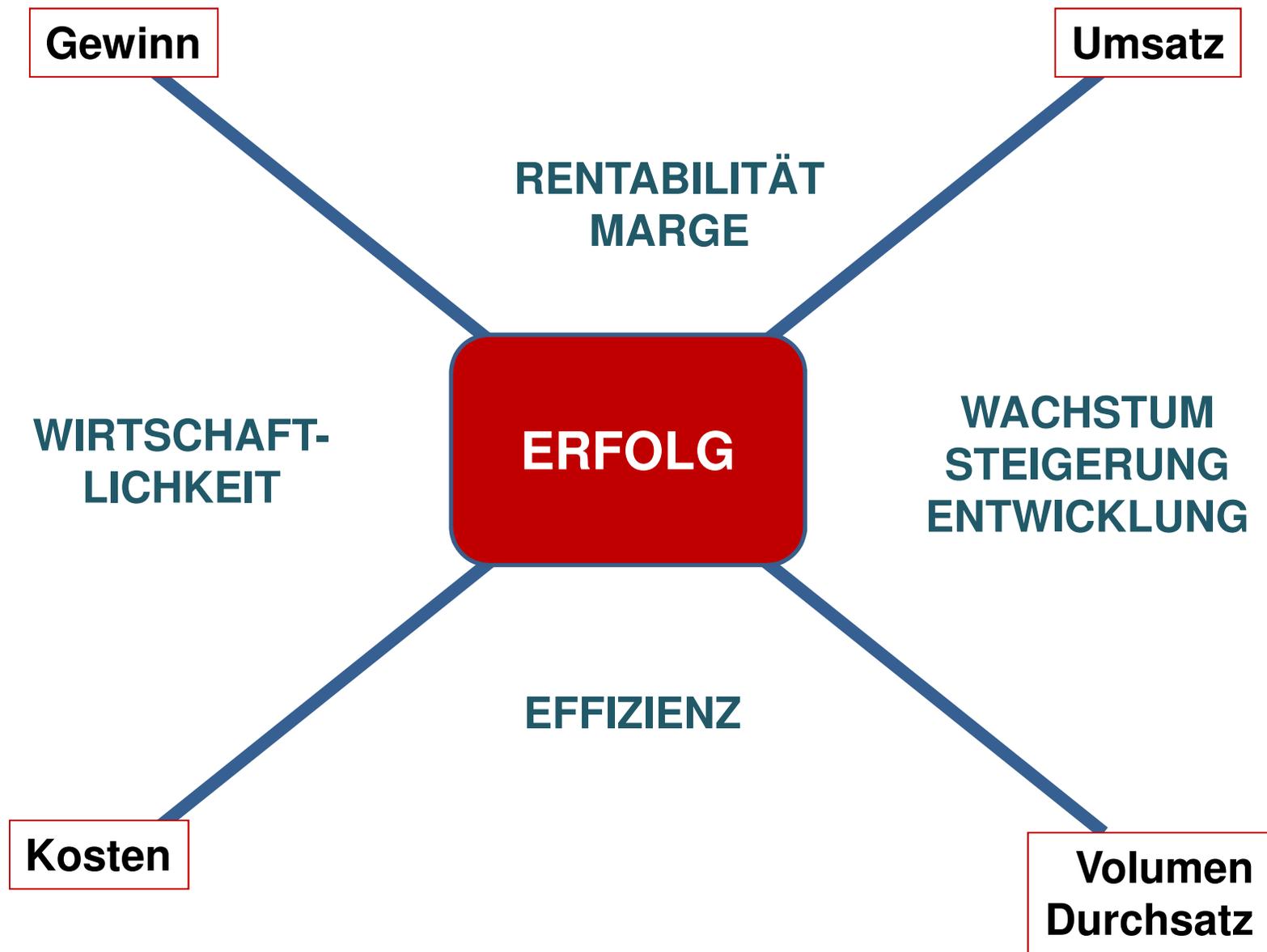
**Die Grundlage:**  
**Ganzheitliches Unternehmensmodell**

**Die Kern-Frage:**  
**Sinn und Zweck (m)eines Unternehmens?**

**Die Tools:**  
**Identifikation und Transparenz**

**Die Konsequenz:**  
**Leadership - die Führungskraft als Kooperationspartner**





# Feedback-orientierte Kommunikation

## Feedback-Geber:

- Erlaubnis und Ziel
- Rapport
- Person  $\neq$  Verhalten
- Verhalten möglichst konkret – ohne Bewertung
- Ich-Botschaften
- Alternativen, Wünsche bzw. Möglichkeiten ansprechen

## Feedback-Nehmer:

- Hinhören
- Paraphrasieren
- Verständnisfragen
- Überdenken
- Danke



# Ergebnisse

- **Eine sinnstiftende berufliche Tätigkeit ist der effizienteste Treiber von Erfolg in einer Unternehmung. Dies kann durch Mission Statements erreicht werden.**
- **Ziele und Prozesse werden zu Beiträgen zur Mission und dienen der Management-Klarheit und der Mitarbeiter-Entwicklung.**

# Ergebnisse

- Erfolg durch kaskadierte und vernetzte Missions, die zusammen entwickelt werden
- Erfolg durch Zielsetzungen, die gemeinsam erreicht werden

**Wir sind der Erfolg!**

**Die Grundlage:**  
**Ganzheitliches Unternehmensmodell**

**Die Kern-Frage:**  
**Sinn und Zweck (m)eines Unternehmens?**

**Die Tools:**  
**Identifikation und Transparenz**

**Die Konsequenz:**  
**Leadership - die Führungskraft als Kooperationspartner**

# Leadership

- **Identifikation mit der Mission**
- **Commitment zu den Zielen**
- **Kooperative Haltung**
- **Feedbackorientierte Kommunikation**

*„Betroffene zu Beteiligten machen!“*

**Zufriedene Kunden durch zufriedene Mitarbeitende**

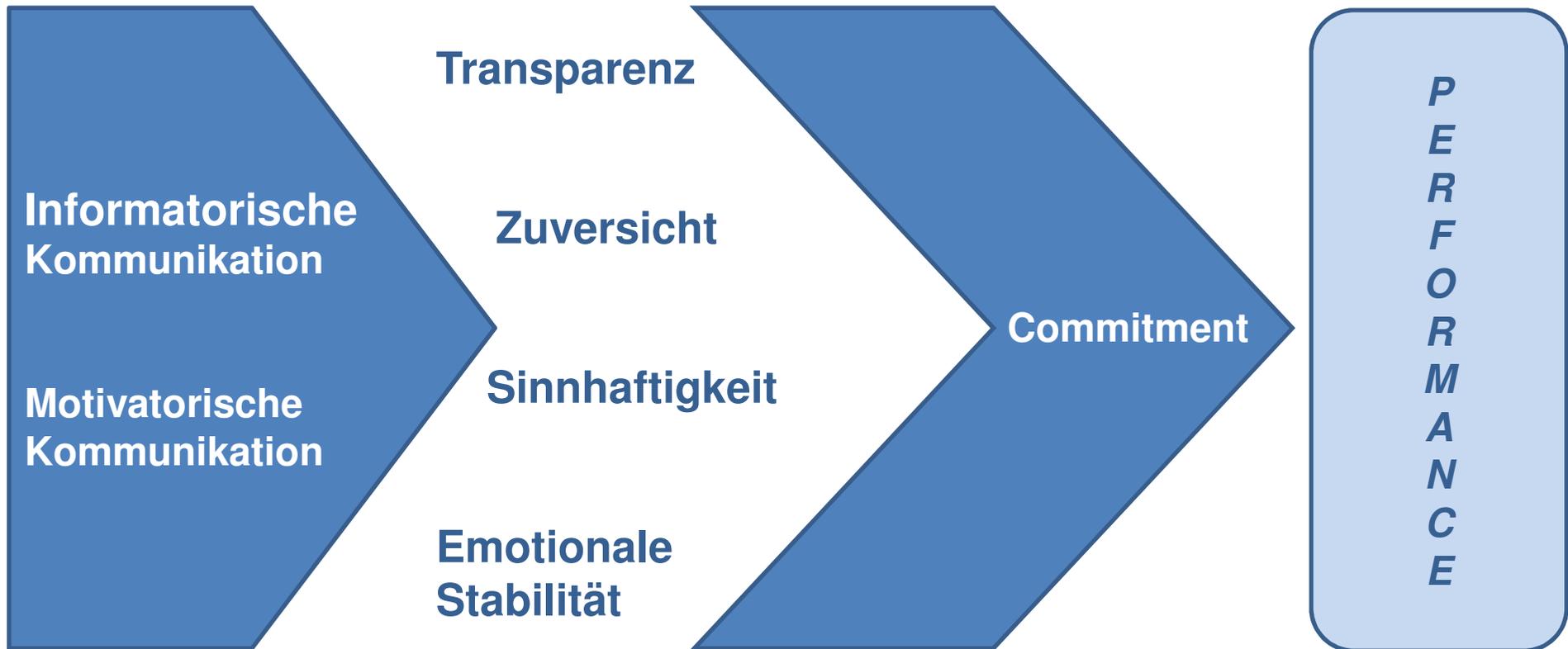
**Loyale Kunden durch loyale Mitarbeitende**

**Innovative Kunden durch innovative Mitarbeitende**

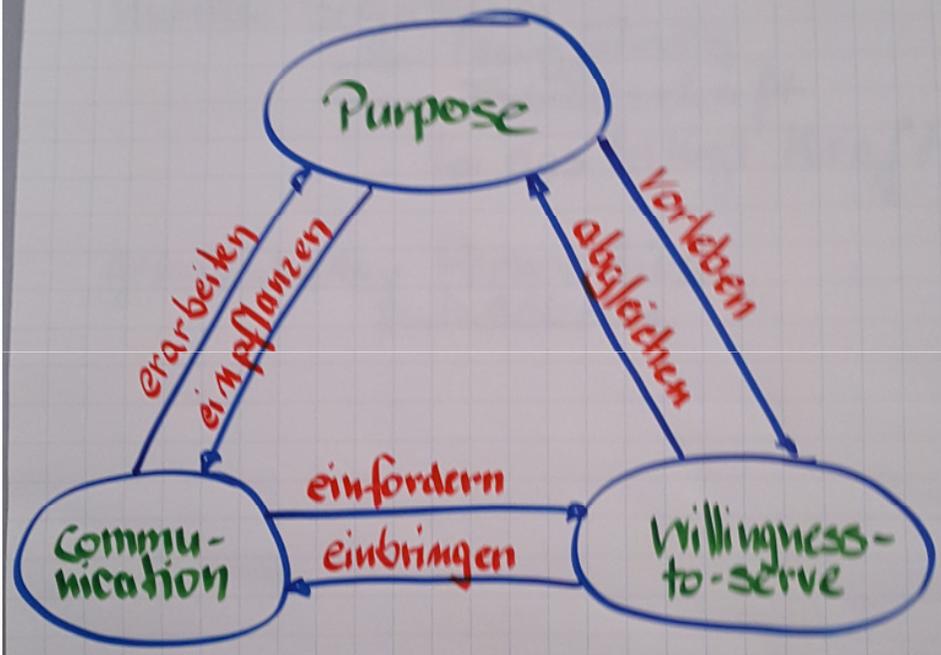
## **Passion for ...**

- **Excellence**
- **Quality**
- **Process**

**Eine emotionale Bindung der Mitarbeitenden fördert die emotionale Bindung des Kunden.**



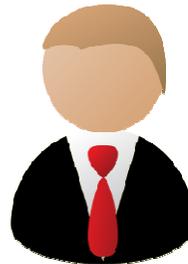
# Kooperations-System



Barnard 1938

Enger Markt mit  
hartem Wettbewerb

?



Fach- und  
Führungskräfte  
binden!

Fachkräfte-  
Mangel

Strategie  
für die Zukunft?

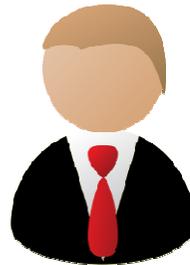
Herausforderung  
„Shareholder“

## **UPP**

Enger Markt mit  
hartem Wettbewerb

## **SINN LEADERSHIP**

Fach- und  
Führungskräfte  
binden!



## **ERTRAG RESILIENZ**

Herausforderung  
„Shareholder“

## **MISSION**

Fachkräfte-  
Mangel

## **FEEDBACK- KULTUR**

Strategie  
für die Zukunft?

Interessant für Sie?

**MANAGEMENT BY X**

# Die „Equi-Libristin“

Unternehmensberatung

Coaching

Wirtschaftskinesiologie

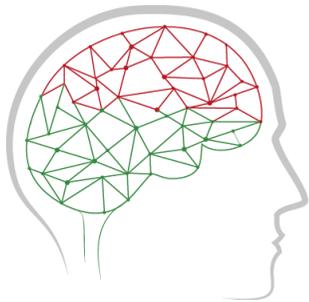


**Stabilität**  
*durch dynamische*  
**Balance**

**Ziele erreichen mit**

**Vertrauen Zuversicht**

**Wertschätzung**



**Unternehmer-Berater**

**Neurosystemischer Berater**



**ZIEL**

**ANITA BERRES**

**[www.berres.biz](http://www.berres.biz)**

**SVEN HIMMELMANN**

**[www.svenhimmelmann.de](http://www.svenhimmelmann.de)**