

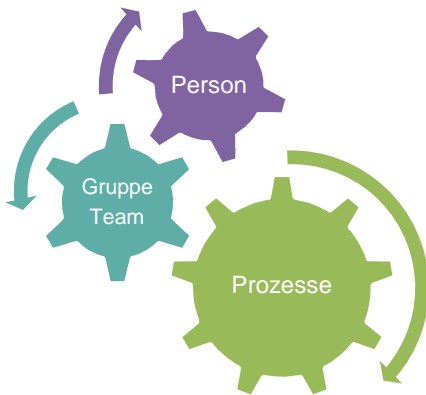
Wirksamkeit durch Effizienz und Effektivität steigern

Mitarbeiter sind und bleiben - trotz zunehmender Bedeutung des Kapitals - die wichtigsten Ressourcen in einem KMU. Aus der Praxis wissen wir, dass drei Aspekte für die Wirksamkeit einer Person zentral sind: Diese drei Qualitäten bestimmen zusammen die **Leistung** und das **Verhalten**.



Die Frage, ob die Dinge richtig bzw. wirtschaftlich getan werden, ist eine Frage nach der **Effizienz**. Demgegenüber ist die Frage, ob die richtigen Dinge getan werden, eine Frage nach der **Effektivität**. Beides zusammen bedeutet **Wirksamkeit**.

Wirksamkeit bedingt auf drei Ebenen eine hohe Qualität



Person: Passung von Stelle und Person Anforderungen und Kompetenzen Verhalten und Kommunikation Zufriedenheit, Potenzial, Talente

Gruppe: Ziele, Regeln, Leistungsstandards, Führung, Kooperation, Teamgeist, Konflikt- und Problemlösung

Prozesse: effizient, schlank, schnell, einfach, kundenorientiert, flexibel, stabil, abgestimmt, verinnerlicht und beherrscht, kontinuierlich optimiert

Individuelle und kollektive Leistung erhöhen

Je besser man sich selbst kennt (Stärken/Schwächen/Präferenzen/Motive), desto besser kann man mit sich und ändern in spezifischen Situation umgehen. Je breiter und professioneller das **Verhaltensrepertoire** von jemandem ist, umso eher gelingt es ihm, typen- und situationsgerecht optimal zu handeln. Dadurch erhöht sich seine **Wirksamkeit** und natürlich auch seine **Lebensqualität**. Das heisst, die Erhöhung der persönlichen Flexibilität im Umgang mit sich, ändern und Situationen ist ein erfolgversprechender Weg zu mehr Wirksamkeit in Führung, Verkauf, Team, etc.

Mitarbeiter optimal einsetzen

Damit Sie Ihre Mitarbeiter in ihrem direkten Arbeitsumfeld die Zusammenarbeit optimal gestalten und dabei höchste Ergebnisse erzielen, müssen Sie neben der fachlichen Qualifikation drei Aspekte Ihrer Mitarbeiter kennen und nutzen können:

- **Stärken/Schwächen** und Kompetenzen
- **Verhaltenspräferenzen** (natürlich/angepasst)
- **Wertehaltung und die Motive des Handelns**



Was bringt Ihnen das?

Person >	Gruppe/Team >	Prozess >	= Ergebnis
100%	100%	100%	100%
90%	90%	90%	73%
80%	80%	80%	51%
50%	50%	50%	12%

Bereits 10% Abweichung von der optimalen Wirkung (100%) ergibt eine Leistungseinbusse von 27%! Eine Erhöhung von 80% auf 90% bringt Ihnen 22% mehr Ergebnisse.

Fazit: Mehr über seine Mitarbeiter wissen lohnt sich, weil Sie so deren Potenzial nutzen und die Wirksamkeit steigern können.

Ihr Marcel Zünd

www.markettraining.ch

Praxis: Strategische Unternehmens- und Personalentwicklung

1. Strategische Ziele

Welche strategischen Ziele brauchen Sie in der Perspektive „Personal“, um die andern Ziele (Finanz, Markt, Prozess) erreichen zu können?

Welche strategischen Kompetenzen sichern Ihre Wettbewerbsvorteile?

2. Haben Sie die richtigen Leute im Boot?

Welche Leute/Typen brauchen Sie, um die Strategie wirkungsvoll umsetzen und bestehen zu können?

- Stufe Geschäftsleitung
- Stufe Abteilung/Bereich
- Stufe Team, Gruppe und Projekte
- Stufe Sach- und Mitarbeiter

3. Die Mitarbeiter kennen

Wie gut ist die Passung von Anforderung (Soll) und Kompetenzen (Ist)? Welches sind Stärken/Schwächen? Welches sind Verhaltenspräferenzen?

Welche Talente/Potenziale sind da? Was sind die Handlungsmotive? Wie decken sich Werte und Rollen?

4. Die Mitarbeiter fordern

Die meisten Menschen wollen gefordert werden, damit sie zeigen können, was in ihnen steckt.

Initiieren Sie Veränderungen stufen- und typengerecht und setzen Sie sie durch. Vereinbaren Sie herausfordernde Ziele und verfolgen Sie sie wertschätzend und konsequent.

5. Das Kompetenz-Modell

Für messbare und strategiekonforme Ergebnisse empfiehlt sich ein firmenspezifisches Kompetenz-Modell.

0815 Lösungen für pseudo Beurteilungen bringen wenig. Die Erarbeitung der Kernkompetenzen und der daraus abgeleiteten Verhaltens- und Prozesskompetenzen ist ein Meilenstein für die Zukunft in Ihrem Unternehmen.

6. Zuerst anfangen

Nachhaltige Personalentwicklung funktioniert, wenn der Inhaber bzw. die Geschäftsleitung voll und ganz dahinter steht. Am besten beginnt die GL mit ersten Workshops, um sich ein- und abzustimmen.

Wann können wir beginnen?

Ihr Partner für Veränderungen

markettraining
 Zürcherstrasse 12
 8400 Winterthur
 052 262 70 60
zuend@markettraining.ch