

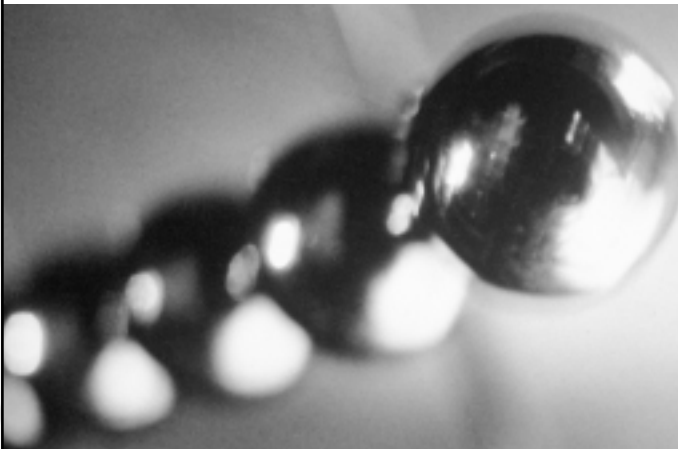


GUP.

Erfolg auf den Punkt gebracht

Für alle
die etwas
bewegen wollen!

Der Punkt ist,
**Organisationen,
die sich nicht bewegen,
verschwinden.**



Jeder von uns muss seine Werte, Einstellungen und Handlungen hinsichtlich Führung, Arbeit und Zeit gründlich überdenken.

Wissen darf nicht „gebunkert“, sondern muss mit anderen im Team geteilt werden.

Ein Blick in die Praxis

Wir leben in einem Zeitalter ständigen Wandels.

Heute wissen wir, dass eine erfolgreiche Organisation eine hohe Flexibilität und Reaktionsfähigkeit braucht, um den zunehmenden Wettbewerb zu beherrschen.

Klassisches Hierarchie- und Ressortdenken sind dabei eher hinderlich. Weiterhin spürt man, dass es nicht möglich ist, alles im voraus festzulegen und die Arbeit auf verschiedene Funktionen aufzuteilen. Und wir können es uns auch nicht mehr leisten, alles zu kontrollieren.

In den Unternehmen von morgen werden die Geschäftsaktivitäten und Wertschöpfungsprozesse in erster Linie von „aufgabenorientierten Teams“ wahrgenommen. Zukünftige Organisationen werden in erster Linie die Vernetzung von Menschen und Wissen gestalten.

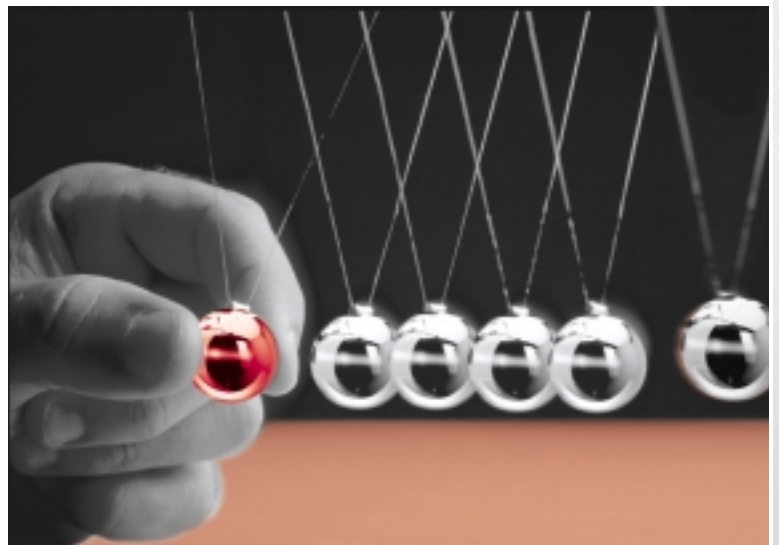
In der Welt von morgen gewinnt das Wissen jedes einzelnen Mitarbeiters enorme Bedeutung. Wissen wird nicht „gebunkert“, sondern mit anderen im Team geteilt.

Darin besteht die Herausforderung für uns alle: Mitarbeiter, Führungskräfte und Unternehmensberater.



Der Punkt ist,
nur wer handelt, bewegt etwas.

In leistungsstarken Organisation wird
mehr gehandelt als geredet.
Die Sprache ist einfach und für jeden
verständlich.



Ein Blick in die Praxis

Als Unternehmensberater stellen wir immer wieder fest, dass viele Spitzenführungskräfte sehr gute Strategien entwickeln und auch in der Lage sind, klare Ziele zu definieren.

Woran es hapert, ist allerdings die Umsetzung. Und das gilt für alle Ebenen.

An Wissen und Können fehlt es unserer Meinung in der Geschäftswelt nicht. Was fehlt, ist der Wille und die Leidenschaft zum zielorientiertem Handeln.

Was nutzen all die Kenntnisse, wenn sie nur zum Reden gebraucht werden? In vielen Unternehmungen ersticken Dauerkonferenzen, endlose Monologe, Rechtfertigungen, Schuldzuweisungen und ständige Kritik von Besserwissern effektives Handeln.

Das kann eine ganze Organisation dauerhaft lähmen.

Selbstverständliche Veränderungsprozesse wie z.B. die Entwicklung eines neuen Produktes oder die Einführung einer neuen Vertriebsorganisation ko-

sten enorm viel Zeit und Geld, weil immer wieder Grundsatzfragen gestellt werden und der Wille etwas zu unternehmen letztendlich fehlt.

Wir stellen auch immer wieder fest, dass viele Menschen gerade in größeren Unternehmungen eine komplizierte Sprache benutzen, und selbst gar nicht wissen wovon sie reden.

Oft benutzte Termini wie „lernende Organisation“, „Reengineerung“, „Balance Score Card“, „Paradigmenwechsel“ usw. stiften daher häufig mehr Verwirrung, als dass sie die Menschen zu Handlungen gezielt anleiten.

Doch geschäftliche Erfolge gehen nur aus Taten hervor.

Worte füllen kein Konto! Nur wer die Kluft zwischen Worten und Taten schließt, wird entdecken, wie sehr sich das lohnt.

Wer ein „Winning Business“ praktizieren will, muss handeln!

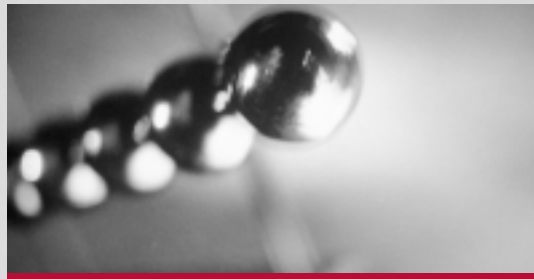
Der Punkt ist,

Vertrauen und Offenheit sind die zukünftigen Vermögenswerte einer jeden Organisation.

Es kommt in letzter Konsequenz darauf an, dass die Menschen offen kommunizieren und sich gegenseitig vertrauen.

Alle Motivationsbemühungen von Führungskräften sind wirkungslos, wenn Vertrauen fehlt.





Ein Blick in die Praxis

Wer sich in unseren Betrieben umschaut, weiß, dass zwischen Mitarbeitern und Führungskräften, bei den Mitarbeitern untereinander, zwischen Abteilungen oder zwischen Bereichen häufig ein Klima des Misstrauens herrscht. Es wird viel kontrolliert, Informationen werden zurückgehalten oder nicht vollständig weitergeleitet. Intrigenspiele gehören nicht selten zur Tagesordnung.

Hierarchie und Kontrolle sind in der Führung und Zusammenarbeit nach wie vor stark ausgeprägt. Anweisungen erfolgen von oben nach unten und Informationen werden von oben nach unten gefiltert. Es wird nach wie vor ganz stark in „Kästchen und Linien“ gedacht. Genauso wird an „Kästchen-Besitzansprüchen“ festgehalten und es werden „Urheberschaften“ auf Daten und Informationen angemeldet.

In dieser Grundeinstellung liegt eines unserer größten Probleme von Organisationen. Denn diese Einstellungen und Denkhaltungen fördern die Miss-trauenskultur. Dort, wo Vertrauen fehlt, wird mehr als notwendig kontrolliert.

Dies wiederum bedeutet, dass die Produktivität viel höher sein könnte. Das Unternehmen verschenkt Gewinne.

Dort, wo ein Klima des Vertrauens herrscht, haben die Mitarbeiter auch mehr Mut, Fehler zuzugeben. Sie wissen, sie werden nicht bestraft. Man bespricht Fehler und lernt daraus. Bei Vertrauen und Offenheit sind die Mitarbeiter in der Lage, ihr Arbeitsumfeld ständig zu verbessern.

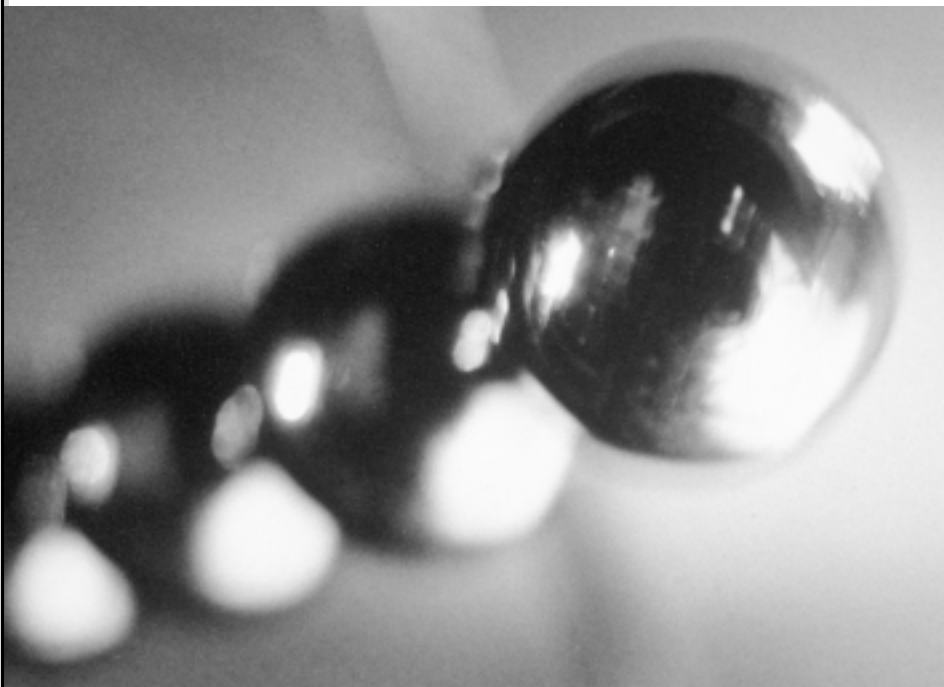
Vertrauen und Offenheit sind die eigentlichen Vermögenswerte und damit das „Lebenselixier“ einer jeden Organisation.

Diese Vermögenswerte lassen sich nicht einfach „beschaffen“ wie Investitionsgüter. Sie wachsen langsam heran und müssen jeden Tag gepflegt werden.

Der Punkt ist,
**Handeln heißt Verantwortung
übernehmen.**

In einer leistungsstarken Organisation übernimmt jeder Einzelne Verantwortung für sein Handeln.

Verantwortung ersetzt immer mehr Macht.





Ein Blick in die Praxis

Mitglieder betrieblicher Organisationen sind leider heute noch davon überzeugt, dass Arbeit ausschließlich etwas mit „Geldverdienen“ zu tun hat. Diese Einstellung erklärt oftmals auch das Verhalten, dass Mitarbeiter nicht gerne zur Arbeit gehen und ihre Zeit im wahrsten Sinne absitzen. Sie konzentrieren ihre Energien auf die Freizeit.

Mitarbeiter, die nicht gerne zur Arbeit gehen, übernehmen in der Regel auch ungern Verantwortung für ihr Tun. Das äußert sich darin, dass regelrechte Rechtfertigungs- und Schuldzuweisungsstrategien an den Tag gelegt werden. Und wenn sich kein „Schuldiger“ findet, fühlt man sich als das „Opfer finsterner Mächte“ – ganz nach dem Motto „ich bin auf die Welt gekommen, um in dieser Firma fertig gemacht zu werden“. Es ist ein Teufelskreis – diese Menschen sind gefangen in ihren eigenen Denkstrukturen.

Arbeit kann aber auch die Dimension haben, dass der Mitarbeiter persönliches Wachstum erfährt. Er lernt, dass er in der Lage ist, nachzufragen, wenn er die Zielsetzung bzw. die Aufgabenstellung nicht verstanden hat. Er lernt

hinzuschauen, wo ihn die Arbeitsbedingungen einengen und er macht Vorschläge wie etwas zu verbessern wäre. Er lernt, wie er seinen Arbeitsprozess beeinflussen und meistern kann und er sieht das Ergebnis als Produkt seiner Bemühungen. Er weiß natürlich, dass er das Vertrauen seines Vorgesetzten hat.

Die Entscheidungsträger müssen lernen, dass das unternehmerische Potenzial bei den Mitarbeitern an der Basis liegt. Sie haben das eigentliche Wissen über die Prozesse in einem Unternehmen – nicht die Führungskräfte. Und wo das Wissen ist sind auch die Ideen – und wo Ideen sind, soll auch gehandelt werden.

Für ein Unternehmen stellt sich nicht die Frage, ob es sich leisten kann die Mitarbeiter in die Verantwortung zu nehmen. Es stellt sich die Frage: Wie gehen wir vor? Wie gestalten wir die Arbeitsbedingungen der Leute und den Führungsprozess?

Wer sein Unternehmen langfristig lebensfähig halten will, der braucht den Verantwortungswillen eines jeden einzelnen und muss sie in Handlungsenergie umsetzen.

Die GUP Lerndisziplinen bringen Ihren Erfolg auf den Punkt!

1

Sich für Visionen engagieren

Sie lernen, wie echtes Engagement und die Leidenschaft zur Erreichung von gemeinsamen Zukunftsbildern gefördert werden können.

2

Neue Denkmuster verstehen

Sie lernen neue mentale Modelle wie z.B. den „Kreis der Gewohnheiten“ kennen.

Sie überprüfen Ihre Denkschemata und Vorurteile und erweitern Ihren Horizont durch das Kennen lernen neuer Handlungsalternativen.

3

Die eigene Persönlichkeit entwickeln

Sie lernen Ihre Ziele konsequent zu verwirklichen und offen auf Neues zuzugehen. Sie erkennen Ihre eigene Realität klarer und übernehmen selbst die Verantwortung für Ihr Tun.

Sie entwickeln für sich eine persönliche Handlungsstrategie.

4

Ganzheitlich denken

Sie lernen Ganzheiten erkennen und schaffen damit die Voraussetzung, die Wechselbeziehungen einzelner Parameter zu verstehen.

Damit sind Sie in der Lage, kritische Parameter zu ermitteln.

Sie lernen, wie Sie mit Ihrem Handeln einen Beitrag fürs Ganze leisten.

5

Im Team lernen

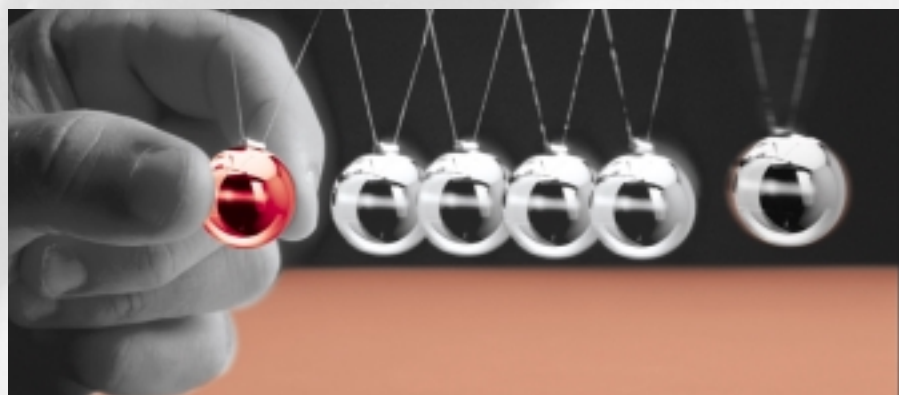
Sie lernen den Dialog im Team und sind in der Lage sich auf echtes gemeinsames Denken einzulassen.

Sie erkennen die Strukturen, die das Lernen im Team fördern und behindern.



Organisationen lernen nur, wenn
jeder Einzelne etwas lernt.

Deshalb muss jedes Unternehmen
in das Lernen der Menschen
investieren!



Nutzen Sie unsere Erfahrungen!

Wir zeigen Erfolgsfaktoren und Motive auf, für die es sich lohnt, Leistung zu bringen.

Wir definieren mit Ihnen klare Erwartungen an die Zusammenarbeit und Führung.

Wir unterstützen Sie bei sich und Ihren Mitarbeitern

- Kernfähigkeiten gezielt auszubilden,
- Lernprozesse zu aktivieren,
- Leistungspotenziale zu mobilisieren und
- betriebliche Abläufe zu verbessern.

Wir zeigen Ihnen auf, wie Sie persönliche Chancen erkennen und Herausforderungen annehmen können.

Sie werden mehr Glaubwürdigkeit und Konsequenz in der Führungsarbeit praktizieren können.

Sie werden lernen, wie Sie ziel- und handlungsorientiert kommunizieren.

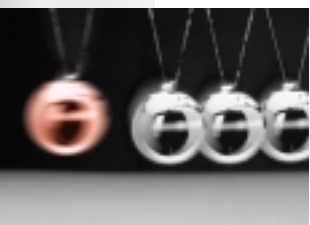
Es gelingt Ihnen, die aktive Mitgestaltung Ihrer Mitarbeiter am betrieblichen Leistungsprozess zu fördern.

GUP Konzepte
sind maßgeschneidert
und verständlich

GUP Methoden
sind innovativ
und wirksam

GUP Trainings
sind praxisorientiert
und motivierend

GUP Coaching
ist persönlich
und vertrauensvoll



Ihr GUP Team

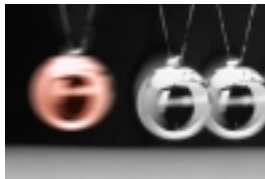
- 20jährige Beratungs- und Trainingserfahrung
- fundierte betriebswirtschaftliche und sozialwissenschaftliche Kenntnisse
- Spezialausbildungen auf den Gebieten des Systemischen Managements und der Prozessberatung
- Eigene empirische Untersuchungen im Bereich der Führungskräftequalifizierung
- Mehrjährige Führungserfahrungen in Großkonzernen
- Vertiefte Kenntnisse in der Geschäftsführung von mittelständischen Produktionsbetrieben
- Langjährige Vertriebs- und Verkaufspraxis in Versicherungsgesellschaften

... wir garantieren

- ✓ Eigeninitiative der Mitarbeiter und die Umsetzung gezielter Handlungen zur Verbesserung der Aufgabenerfüllung
- ✓ Nachhaltige Steigerung der Produktivität
- ✓ Kundenorientiertes Verhalten nach innen und außen
- ✓ Zeitersparnis in Gesprächen und Besprechungen
- ✓ Sicherheit im Umgang mit schwierigen Führungssituationen
- ✓ Zugang zum kreativen Potenzial der Mitarbeiter
- ✓ Offenheit und gegenseitige Unterstützung in der Zusammenarbeit
- ✓ Motivation und Spitzenleistungen im Team
- ✓ Mehr Verantwortungsbewusstsein bei der Aufgabenerfüllung
- ✓ Spaß und Erfolgserlebnisse beim Lernen



Wer andere
bewegen will,
muß **sich selbst**
bewegen.



GUP GmbH

Ganzheitliche Unternehmens-
und Personalentwicklung

Hinterschneid 6
Postfach 1162
87497 Wertach
www.gup-gmbh.de