

Sehr geehrte Damen und Herren,

Wir wünschen Ihnen viel Spaß mit unserem Newsletter

Ihr Klaus Kissel und Uwe Reusche  
Geschäftsführer ifsm



#### Unsere Themen in dieser Ausgabe:

- Wenn die Unternehmenskultur die Zielvereinbarung im Aufzug trifft
- Unser Vorgehen - Ihre Sicherheit
- Interview mit Götz Werner
- Erfolg erzielen

### „Wenn die Unternehmenskultur die Zielvereinbarung im Aufzug trifft...“

Vor zwei Wochen war ich Augenzeuge eines besonderen Dialogs im Aufzug eines fiktiven Kunden. Im Erdgeschoss stieg eine freundliche junge Dame im knallgelben Kostüm ein. Sie war sichtlich frohgelaut und war so der Typ: „Heute ist mein Tag!“

Im ersten Stock hielt der Aufzug, und eine grau gekleidete, ältere Frau mit Brille stieg zu. Sie hatte ein seriöses, aber auch altbackenes Auftreten. Irgendwie auch ein wenig ungepflegt wirkte sie. Sicherlich ist sie sehr intelligent dachte ich und gleichzeitig hatte ich den Eindruck, dass diese Frau bestimmt schon bessere Zeiten in diesem Unternehmen gehabt haben musste.

Die Frau im knallgelben Kostüm begann das Gespräch mit den Worten: „Ach, Frau Unternehmenskultur mal wieder auf Tour, wo geht's denn hin...“. Die andere Frau blickte auf den Boden und sagte nur kurz: „Guten Tag Zielvereinbarung, ich werde mal wieder

für eine Diskussion in der Personalentwicklung kurz gebraucht - es ist aber nur eine kurze Diskussion mit zwei externen Beratern!“. Ja stimmt, dachte ich, ich wollte heute mit einem jungen Herrn aus der Personalentwicklung über Organisationsentwicklungsmaßnahmen im Haus sprechen. Ich zog es nun aber vor, mich nun im Aufzug nicht zu outen und zunächst weiter zuzuhören. Als Organisationsentwickler war das schließlich eine einmalige Chance, den folgenden Dialog habe ich sozusagen für Sie - liebe Leser - mitgeschnitten zum Genießen:

Unternehmenskultur: „Wo geht es denn für Sie heute hin, Frau Zielvereinbarung?“

Zielvereinbarung: „Zum Vorstand, er will meinen Prozess heute ins Laufen bringen - heute ist mein Tag und alle im Unter-

nehmen sind gespannt, welche Ziele ich ihnen bringe, ist das nicht toll!“

Unternehmenskultur: „Ja, ja sehr toll - freut mich, wenn sie sich daran so erfreuen können. Sie sind ja auch bei dem Vorstand sehr beliebt, nicht...“

Zielvereinbarung: „Sind sie neidig, nur weil man Sie nicht mehr so beachtet wie mich? Ich werde auch auf den unteren Etagen geliebt - schließlich bringe ich ihnen auch Geld und sie nicht!“

Unternehmenskultur: „Ja, ja, das muss so auf Sie wirken, Frau Zielvereinbarung. Sie glauben wirklich, dass man Sie liebt, aber...(sie stockte)! Na lassen wir das, das interessiert sie ja eh nicht!“. Sie senkte den Blick wieder nach unten und verstummte mitten im Satz.

Frau Zielvereinbarung schaute neugierig und fragte: „Was? Was wollen Sie mir nicht sagen? Sagen Sie es ruhig, es interessiert mich!“

Unternehmenskultur: „Wirklich?“

Zielvereinbarung: „Ja doch, was gibt es...“

Unternehmenskultur: „Naja, ich könnte Ihnen sagen, wie sie wirklich geliebt werden könnten. Wissen Sie, zurzeit ist das eher so eine Zweckliebe zwischen den Mitarbeitern und Ihnen - also so was Motivgesteuertes wegen Geld. Das fühlt sich für Sie und für die Mitarbeiter nur für einen kurzen Moment sicher ganz gut an. Wirkliche Liebe ist das jedoch nicht. Im Grunde könnten viele im Haus auf Sie gut verzichten, dabei ist die

Idee, sie einzustellen, nicht schlecht gewesen. Sie werden jedoch falsch eingesetzt, denn nur das knallgelbe Kostümchen da macht sie noch nicht wirklich attraktiv - weil kaum einer versteht, was Sie wirklich für das Unternehmen leisten wollen.“

Zielvereinbarung: „Ach, quatsch, schauen Sie sich doch mal an, wie Sie aussehen!“

Unternehmenskultur: „Ja, da haben Sie recht, ich bin nicht so attraktiv wie Sie, aber ich werde geliebt. Ich bin für die Menschen einfach da und mit mir verbinden die Menschen schöne Geschichten. Was mir fehlt, ist allerdings ein wenig neue Farbe, Veränderung und Ergebnisorientierung. Trotzdem bin ich glücklicher als Sie, ich weiß dass man mich liebt und das ist mir wichtiger.“

Die Zielvereinbarung war geschockt und ich sah deutlich, wie Sie mit den Tränen ringen musste. Nach einiger Zeit kam sie wieder zu Worten.

Zielvereinbarung: „Nur mal angenommen, ich hätte Interesse an so was wie dieser echten Beziehung zu den Mitarbeitern, was müsste ich tun?“

Unternehmenskultur: „Nehmen Sie mich mit zum Vorstand - ich lasse meinen Termin sausen - gemeinsam können wir es ihm erzählen - der Rest passiert von selbst!“

Im 15. Stock nahm die Zielvereinbarung die grau gekleidete Frau an die Hand, lachte sie an und Beide gingen mit einem freundlichen „Tschüss...“ nach draußen.

In dem Moment wusste ich, dieses Unternehmen braucht zurzeit keine Beratung und ich ging glücklich nach Hause.

## Unser Vorgehen - Ihre Sicherheit

Sicher haben Sie als Vertriebsführungskraft, Geschäftsführer oder Entscheider in Human Resources schon oft die Frage gestellt: „Was unterscheidet Sie von anderen Anbietern?“

Auch wir von ifsm bekommen diese Frage oft gestellt, und sie ist nicht einfach zu beantworten.

Die Frage korrekt zu beantworten, würde bedeuten, alle anderen Anbieter und ihr Vorgehen genauestens zu kennen.

Das ist uns nicht möglich, was wir aber wissen, ist, welchen Unterschied spiegeln uns unsere Kunden wider, auf unsere Frage: „Was bitte macht für Sie den Unterschied bei ifsm?“

Hier wird uns oft genannt:

„Unser Vorgehensmodell, unsere Flexibilität, unsere Vielseitigkeit - die Themen rund um Vertrieb und Management anzugehen!“

Was ist nun der Unterschied im Vorgehen, was den Unterschied macht?

Wir denken, dass unser systemischer Blick auf Organisation, Team, Führung, Salesmanager und deren relevanten Umwelten unser Vorteil und Ihren Nutzen darstellt. Aus diesem Fokus ist unser 4-0 Modell entstanden, welches wir nun in unsere ifsm-spezifische Vorgehensweise integriert haben. Bekommen wir von Ihnen eine Anfrage, begleiten wir Sie bei der Lösungsfindung und Umsetzung mit sechs klar aufeinander abgestimmten Change Management Schritten. Unser Vorgehen - Ihre Sicherheit für den anderen Weg.

Schritt 1: **Kontextklärung**

Schritt 2: **Action Research**

Schritt 3: **Präsentation und Ideenkonzept**

Schritt 4: **Entscheidung und Feindesign**

Schritt 5: **Action Development**

Schritt 6: **Review / Ausblick**

Detaillierte Informationen finden Sie hier: [www.ifsm-online.com/modell\\_6\\_schritte.htm](http://www.ifsm-online.com/modell_6_schritte.htm)





**Was sagt ein Geschäftsführer zum Thema Führung?  
Götz Werner - Gründer und Chef der dm-Drogeriemärkte in einem Interview über Selbstführung und Führung**

Ein Geschäftsführer der in den letzten Jahren bewiesen hat, wie mit geschicktem Unternehmertum eine Drogeriekette zum Erfolg gebracht wird, ist Götz Werner, der Geschäftsführer der dm-Drogeriemärkte. Auf der Internethomepage [www.infuhrung-gehen.de](http://www.infuhrung-gehen.de) haben wir ein interessantes Interview aufgeschnappt. Wir meinen es lohnt sich, einmal hier genau hinzuschauen, was dieser Mann über Führung, Unternehmertum, Eigenverantwortung und Selbstorganisation sagt - folgen Sie hierzu diesem Link:  
[http://www.in-fuehrung-gehen.de/content\\_werner.htm](http://www.in-fuehrung-gehen.de/content_werner.htm)



**Erfolg erzielen**

Der Meister kam eines Tages in ein Dorf und sah auf jeder Tür, an jedem Baum eine gemalte Zielscheibe, in deren Mitte ein Pfeil steckte. Er fragte, wer denn dieser meisterliche Schütze sei, und wurde an einen halbwüchsigen Jungen verwiesen.

„Sag', wie ist es möglich, dass du in solch jungen Jahren schon eine derartige Meisterschaft entwickelt hast?“

„Ja, weißt du, ich schieße zuerst und male dann die Kreise.“

