

_ Idee

_ Praxisbeispiele

_ Erster Schritt

_ Idee

_ Praxisbeispiele

_ Erster Schritt



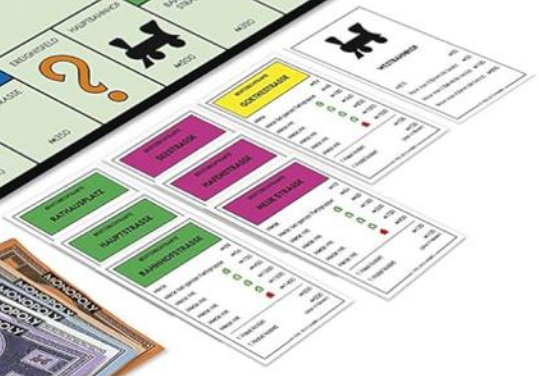
MONOPOLY

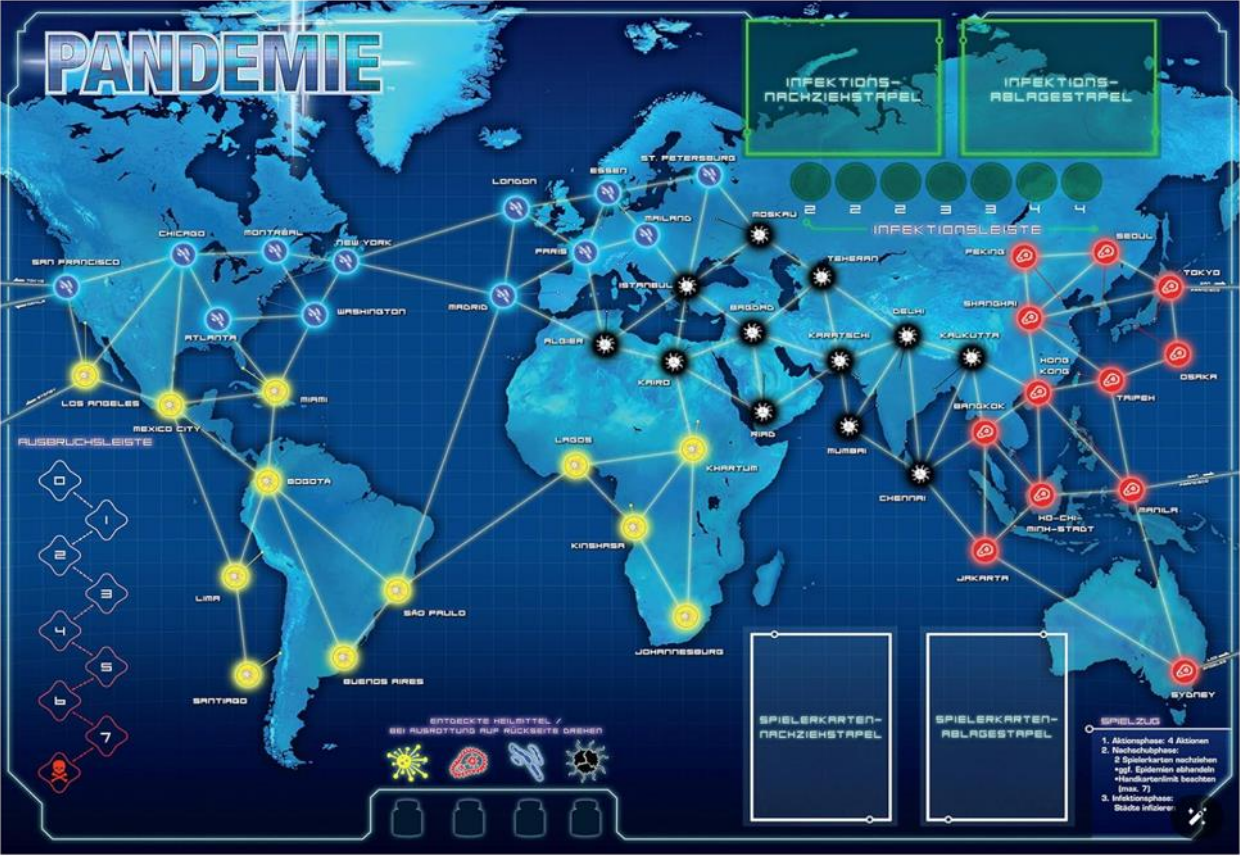
Das berühmte Spiel um den großen Deal



ZIEHEN SIE
IM VORÜBERGEHEN
AUS ZOO GEHALT EIN.

LOS





_ Lean Management ...

_ Digitale ...

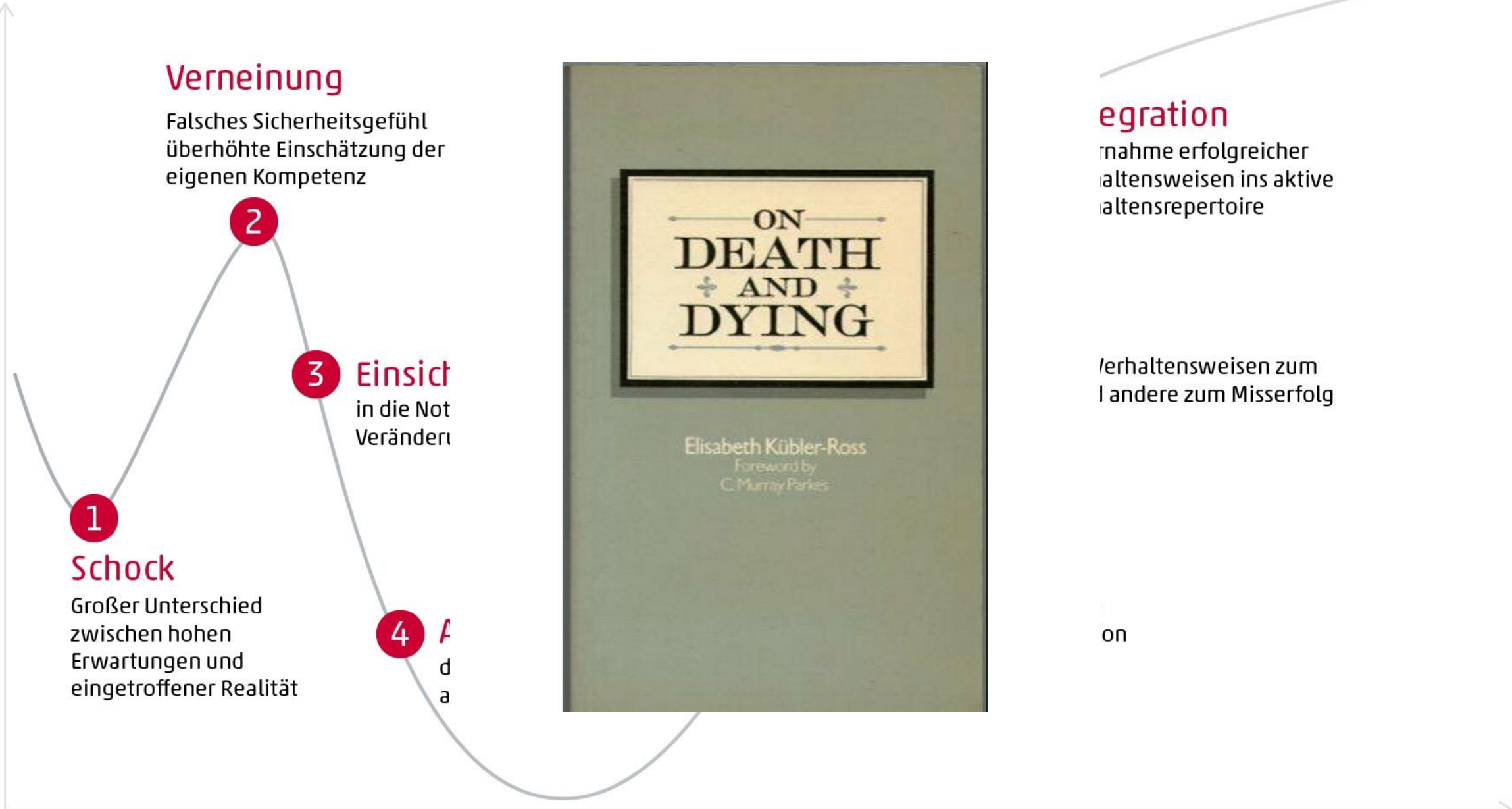
_ Agile ...

_ Kulturelle ...

_ KI ...

... Transformation

Wahrgenommene eigene Kompetenz



1

Schock

Großer Unterschied zwischen hohen Erwartungen und eingetretener Realität

2

Verneinung

Falsches Sicherheitsgefühl überhöhte Einschätzung der eigenen Kompetenz

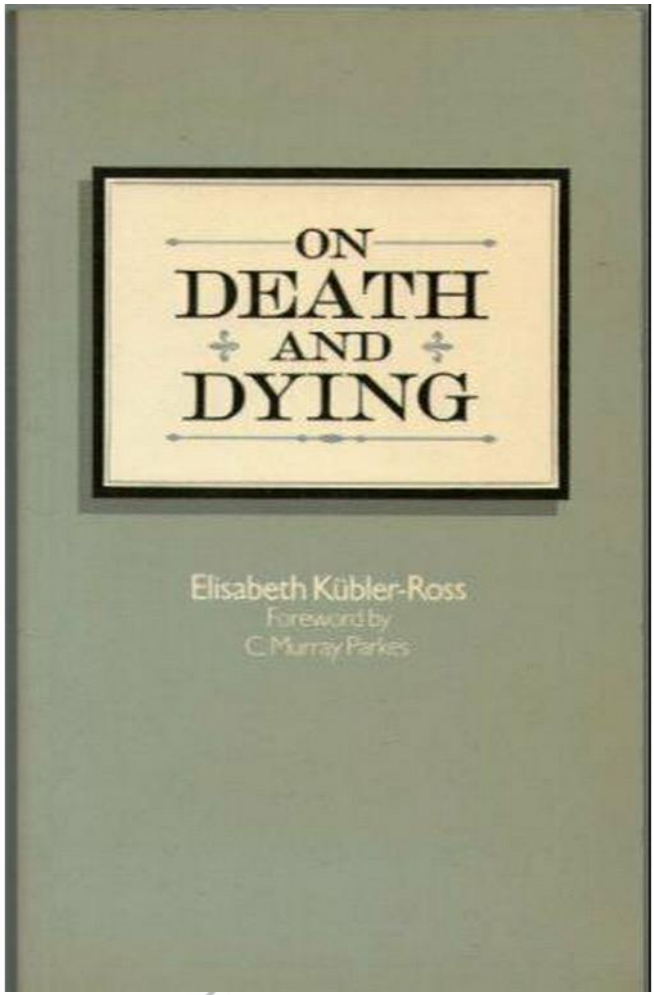
3

Einsicht

in die Not
Veränderung

4

Annahme



Integration

Annahme erfolgreicher Verhaltensweisen ins aktive Verhaltensrepertoire

Verhaltensweisen zum Erfolg
Verhaltensweisen zum Misserfolg


Integration



Zeit

- _ Fairness
- _ Teamplay
- _ Vertrauen
- _ Zielorientierung
- _ Wachstum





A photograph of Prince Charles in a bamboo forest. He is wearing a light-colored suit jacket, a light blue shirt, and a striped tie. He is smiling and looking towards the camera. His right hand is resting on a bamboo stalk. The background is a dense bamboo forest with a dirt path leading into the distance.

 8 min read  This article is more than 1 year old

World PROFILE

Who is Charles III? The new king who talks to plants

The man known as Prince Charles for decades is now Britain's King and the Head of the Commonwealth following his mother Queen Elizabeth II's death. At 73, he has already lived a colourful life in the public eye.

Published 10 September 2022 7:15am

Source: SBS News

Image: Charles in a bamboo forest during his visit to Rwanda in June 2022. (Getty / Pool/Getty Images)

- _ 360° Feedbacks
 - _ Absatzziele
 - _ Abschaltung der E-Mail Server
 - _ Arbeitsortvorgaben
 - _ Arbeitszeiterfassung
 - _ Assessment Center
 - _ Auslastungsoptimierung
 - _ Balanced Scorecard
 - _ Berechtigungsmanagement
 - _ Betriebliches Vorschlagswesen
 - _ Budgetprozesse
 - _ Dienstwagenregelung
 - _ Feel Good Management
 - _ Investitionsanträge
 - _ Kennzahlensysteme
 - _ Kostensenkungsprogramme
 - _ Leistungsabhängige Vergütung
 - _ Meetingregeln
 - _ Mitarbeiterbefragungen
 - _ Mitarbeiterbeurteilung
 - _ Mitarbeiterbindungsprogramme
 - _ Mitarbeiterrekrutierungsprämien
 - _ Mitarbeiterüberwachung
 - _ Motivationsseminare
 - _ Plan-Ist Vergleiche
 - _ Privilegien wie Einzelbüros
 - _ Reiserichtlinien
 - _ Reportingsprozesse
 - _ SMARTe Ziele
 - _ Stellenbeschreibungen
 - _ Talentprogramme
 - _ Teambuildingevents
 - _ Urlaubsregelung
 - _ Vertriebsprovisionen
- ...



Please go to
position 7



Por favor vaya a la
posición

_ Idee

_ Praxisbeispiele

_ Erster Schritt

Engineeringdienstleister mit gut 100 Mitarbeitern

Ausgangslage

- _ Niederlassungen lassen wirtschaftliches Potenzial liegen und lassen sich auf der Nase umtanzen
- _ Zu wenig Innovation
- _ Großprojekte unwirtschaftlich

Ergebnis

- _ Niederlassungen denken wirtschaftlich
- _ Neue Ideen setzen sich durch
- _ Verantwortung auf mehr Schultern verteilt

Softwareunternehmen mit gut 120 Mitarbeitern

Ausgangslage

- _ Vertrieb und Marketing zerstritten
- _ Umsatzziele weit verfehlt
- _ Regelmäßiger Personalaustausch

Ergebnis

- _ Alle ziehen an einem Strang
- _ Umsatzziele nahezu erreicht

Produktionsunternehmen mit ca. 400 Mitarbeitern

Ausgangslage

- _ "Digitale Transformation" in Aussicht: Einführung eines neuen ERP Systems

Vorgehen

- _ Projektbestandsbegrenzung
- _ Schutzraum
- _ Auswahl von Könnern
- _ Schulung von Mitarbeitern um Abhängigkeit vom Lieferanten zu verhindern

// **Seibert Media** – 420 Mitarbeiter

Ausgangslage

- _ Trotz agiler Methoden nicht das gewünschte Ergebnis
- _ Ideen versandeten
- _ Wertschöpfung wurde behindert

Ergebnis

- _ Hoher Fokus auf die Wertschöpfung
- _ Regelmäßige Innovation, die auch zu Geschäftsmodellen wird
- _ Starkes Wachstum

Zwei Überzeugungen, die Höchstleister teilen:

- _ Wir haben es mit erwachsenen Menschen zu tun, die das Unternehmen im Sinn haben
- _ ~~Was können wir einführen?~~ Was können wir abschaffen?

- _ 360° Feedbacks
 - _ Absatzziele
 - _ Abschaltung der E-Mail Server
 - _ Arbeitsortvorgaben
 - _ Arbeitszeiterfassung
 - _ Assessment Center
 - _ Auslastungsoptimierung
 - _ Balanced Scorecard
 - _ Berechtigungsmanagement
 - _ Betriebliches Vorschlagswesen
 - _ Budgetprozesse
 - _ Dienstwagenregelung
 - _ Feel Good Management
 - _ Investitionsanträge
 - _ Kennzahlensysteme
 - _ Kostensenkungsprogramme
 - _ Leistungsabhängige Vergütung
 - _ Meetingregeln
 - _ Mitarbeiterbefragungen
 - _ Mitarbeiterbeurteilung
 - _ Mitarbeiterbindungsprogramme
 - _ Mitarbeiterrekrutierungsprämien
 - _ Mitarbeiterüberwachung
 - _ Motivationsseminare
 - _ Plan-Ist Vergleiche
 - _ Privilegien wie Einzelbüros
 - _ Reiserichtlinien
 - _ Reportingsprozesse
 - _ SMARTe Ziele
 - _ Stellenbeschreibungen
 - _ Talentprogramme
 - _ Teambuildingevents
 - _ Urlaubsregelung
 - _ Vertriebsprovisionen
- ...

Vorteile

- _ aufwandsärmer
- _ schneller
- _ humaner
- _ weniger nervenaufreibend



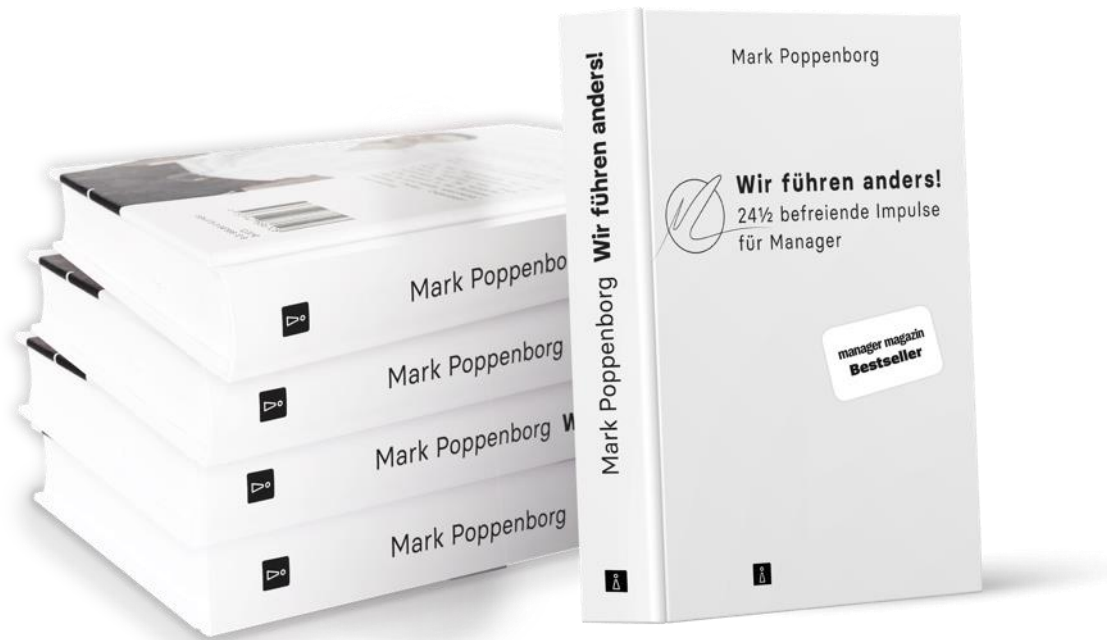
_ Idee

_ Praxisbeispiele

_ Erster Schritt

1. Machen Sie eine Inventur aller Management-Instrumente
2. Beschreiben Sie die Aspekte Ihrer Unternehmenskultur, die Sie als störend empfinden
3. Versuchen Sie einen Zusammenhang zwischen den Management-Instrumenten und den störenden Kulturmustern herzustellen

Poppen-Bot



Poppen-Bot

Was ist das beste an Deinem Buch?

Das Beste an meinem Buch ist, dass Du es kostenlos herunterladen kannst. Das ist bei vielen anderen Büchern anders. Als eBook erhältst Du es über folgenden Link: <https://intrinsicify.de/popperbot-ebook-download/> Viel Freude beim Lesen und Umsetzen der Ideen!

Mark Poppenborg

