

Business as usual? Jede Menge Neuerungen!



Das 10. Jahr des Bestehens von MS Management-Service Dr. Rohrbach geht ins letzte Quartal. Einige unserer Kunden konnten dabei in den Genuss von Neuerungen kommen, die ich für diejenigen, die sich noch nicht dazu entschieden haben, deshalb noch einmal aufzähle.

Allem voran steht unser **Kontakt zu TSE am Management Zentrum St. Gallen**. Hierüber konnten wir etlichen Kunden ein Verfahren präsentieren, das dazu angetan ist, aus einer Schwäche eine Stärke zu machen. Heißt es sonst, dass viele Köche den Brei verderben (was im Arbeitsleben so viel heißt, dass Effizienz und Effektivität eines Prozesses mit zunehmender Zahl der Involvierten abnehmen), so ist über Team Syntegrity® ein Instrument geschaffen, mit dem eine große Anzahl von Köpfen so organisiert werden kann, dass Ergebnisreichtum gewährleistet ist.

Mit zwei Projekten haben wir den Einstieg in die **Blended-Learning-Thematik** aufgenommen. Hier gibt es zum einen den Web based RechtSchreibTrainer, den S.R.T. entwickelt hat, zum anderen ein Selbstlernkonzept, das mein Seminar „Das Mitarbeiterbeurteilungs- und -fördergespräch“

begleitet. Neben einer Arbeitsmappe ist eine DVD mit Videobeispielen Bestandteil dieser Leistung.

Im Juli dieses Jahres habe ich mein **Seminar „Erfolgreich arbeiten in Querschnittfunktionen – Führen ohne hierarchische Macht“** auch in englischer Sprache unter dem Titel **“Getting Things Done by Effective Communication – Working Successfully across Functional Lines“** mit sehr großem Erfolg durchgeführt.

In diesem Kontext ein **Literatur-Tipp: Ken Blanchard: Whale Done! The Power of Positive Relationship** New York 2002 (ISBN 0-7432-3538-X)

In dem Buch werden Erkenntnisse aus dem Training von Orcas in Orlando auf die Führung von Mitarbeitern übertragen. Statt der Gotcha-Praxis sollen Führungskräfte mehr erreichen, wenn sie ihre Kommuni-



*Buckelwale in der Bay of Fundy (Canda)
Foto Susanne Rohrbach 2003*

kationspartner für deren positive Leistungen loben. Bemerkenswert im Vergleich zu anderen Büchern dieser Thematik: Das Ganze ist als Geschichte mit Dialogen und nicht ohne eine gewisse Spannung geschrieben. Der Held – Wes – bekommt handfeste Schwierigkeiten als er das Whale-Done-Prinzip in seinem Unternehmen etablieren will. Er sei „soft“ geworden, wird ihm vorgehalten. Markant, wie dann dagegen und gegen etablierte Leistungsbeurteilungssysteme argumentiert wird:

“Why don't people like their performance review system?” Anne Marie continued. “Because it forces managers like you to sort them out into top, average, and poor performances – regardless of where they really fit.”



"That certainly describes how our company's system works," said Wes. "It makes it hard to implement WHALE DONE, doesn't it?"

"It sure does. The toughest situation is when all of your people are excellent. Now who are you going to rate average or poor? That kind of performance review sets people up to compete with each other. It eliminates cooperation and team spirit. I ask top managers, "How many of you, thinking of evaluation time, say "Let's go out and hire some losers so we can fill some of our low slots?" They laugh and say, "Of course you don't. You either hire winners or potential winners – people you think will perform well when they're trained and encouraged. In other words ...

If you don't hire people on a performance review curve, why grade them on one?" (S. 115)

Mein Kommentar: Lesenswert, einfach um die Beraterkollegen von drüben besser verstehen zu können, als Beitrag zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz.

Zurück zu unseren Neuerungen: Für ein mittelständisches Unternehmen waren wir bei der Optimierung des PE-Systems tätig. Im Folgenden werden nun die Führungs-

kräfte in der Handhabung der neuen Instrumente trainiert.

Um potenziellen Kunden die Möglichkeit zu geben, uns vorab schon etwas kennen zu lernen, habe ich Vorträge zum Thema Motivation und Konflikt-Management konzipiert und gehalten, u. a. in der Villa Augusta in Roth, mit der wir einen Durchführungsort erster Güte gefunden haben.

Bei dieser Gelegenheit verweisen wir auch auf ein Angebot im Oktober: Am 15.10. werden Farnbach und Spieß in der Villa Augusta ein Konzert geben. Viele meiner Kunden kennen die Musik daher, dass sie eine CD geschenkt bekommen oder die Musik am Rande meiner Seminare gehört haben.

Was ist geplant:

E- / @- und Blended Learning werden immer mehr an Bedeutung gewinnen. Hier werden wir uns durch neue Konzepte einbringen, aber auch unser Kompetenz beim Herstellen von Trainingsfilmen.

Außerdem werden wir den Ausbau des Bereiches „Interkulturelle Kompetenz“ – siehe unseren letzten Infolash (Dr. Donhausers Angebote) – weiter vorantreiben.

MS Management-Service
Dr. Rohrbach

Waldstr. 45
91154 Roth

Tel. 0 91 71/8 82 15
Fax. 0 91 71/8 83 17

E-Mail:
MSRohrbach@t-online.de

Wir möchten diesen Info-Blitz dazu nutzen, den Dialog mit Ihnen aufzunehmen, bzw. auszubauen.

*Wir freuen uns auf Ihre Fragen und Anregungen unter
MSRohrbach@t-online.de !*

Ihr
**MS Management-Service
Dr. Rohrbach**

Gerdt und
Susanne
Rohrbach



Haben Sie Kollegen/Freunde, die sich auch für unsere Themen interessieren? Einfach auf weiterleiten klicken.

www.management-service-rohrbach.de