

BRAINFRESH

Das Institut für frisches Denken
Coaching — Beratung — Training
www.brainfresh.net

Joachim Schaffer-Suchomel



Das Richtige richtig gut machen
Produkt- und Lebensqualität durch Effektivität und Effizienz

PRODUKT- UND LEBENSQUALITÄT

~~Der Mensch als Mittel, Punkt.*~~

Der Mensch als Mittelpunkt!

*Wortspiel frei nach Dieter Hildebrandt

BRAINFRESH

Das Institut für frisches Denken
Coaching — Beratung — Training
www.brainfresh.net



Joachim
Schaffer- Suchomel

Diplom-Pädagoge, Coach für Führungskräfte,
Autor, Maler



Viviane
Suchomel

Coach für Emotionsmanagement
und echte Kommunikation

BRAINFRESH

Das Institut für frisches Denken
Coaching — Beratung — Training

www.brainfresh.net

Der Inhalt dieser Präsentation dient Unternehmern und Führungskräften, die mit Herz und Verstand Motivation und Eigeninitiative ihrer Mitarbeiter mit entsprechendem Handwerkszeug stärken möchten. Diese Präsentation gibt einen Einblick in die vielschichtige Arbeit von Coaching, Beratung und Training.

Wir wünschen Ihnen gute Impulse zur Reflexion Ihres Unternehmens und stehen für Fragen und Anregungen gerne zur Verfügung!

Joachim Schaffer-Suchomel

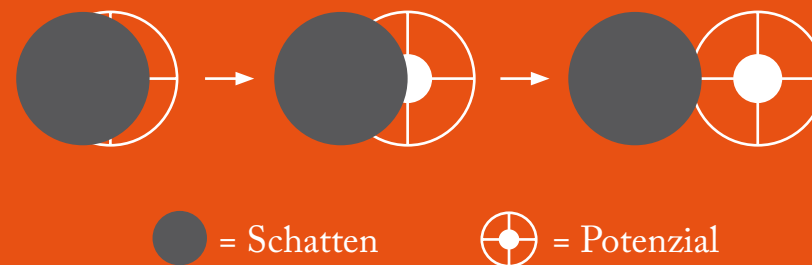
COACHING

Das englische *Coach* heißt sowohl *Kutsche* als auch *Kutscher*.

Ziel eines Coachings ist es, dass der Kunde Kutscher seiner eigenen Kutsche wird und es versteht, weise mit seinen PS umzugehen.

Im Coaching geht es um Entwicklung.

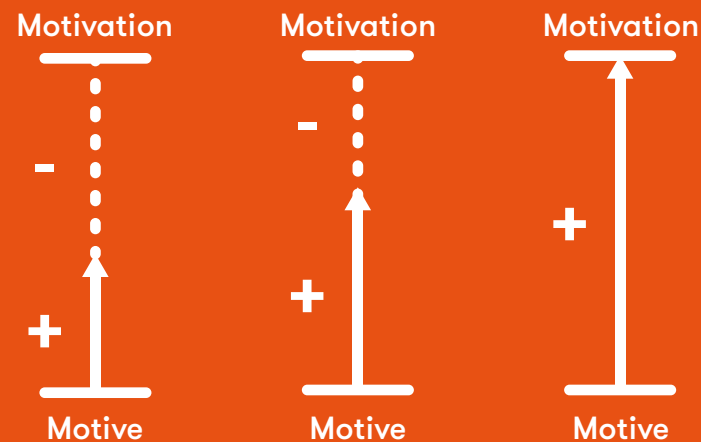
Ent-wicklung heißt auspacken, was im Menschen steckt. Der Mensch tritt aus seinem Schatten und zeigt mehr und mehr, wer er vom Wesentlichen seines Wesens ist. Er entwickelt sich vom unbewussten ins bewusste Sein. Bei einer gelungenen Entwicklung wird der Mensch von Tag zu Tag authentischer, indem er sein Potenzial hervorbringt.



STIMMUNGS- UND MOTIVATIONSBAROMETER

Aus unseren inneren Motiven bezieht die Motivation ihre Kraft.

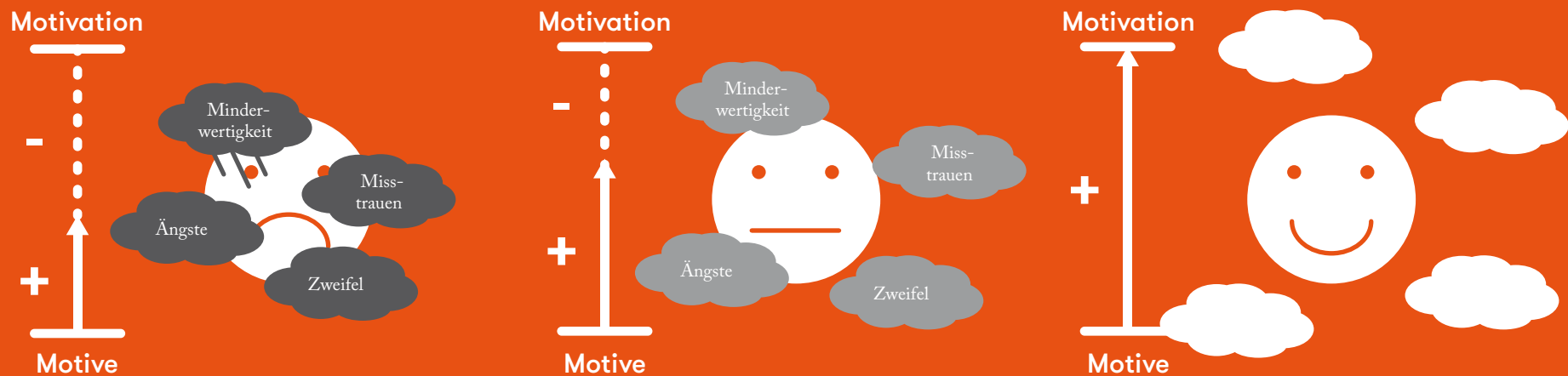
Die guten inneren Motive steigern Stimmung, Motivation und Engagement.
Im Coaching geht es um die bewusste Entwicklung positiver Motive
und die Verwandlung negativer Motive.



STIMMUNGS- UND MOTIVATIONSBAROMETER

Negative innere Motive sind wie Wolken, die uns die Sicht auf Wesentliches verhängen.

Positive Motivation und gute Stimmung sind die Voraussetzung für Veränderungsprozesse.



Entwicklung verlangt kontinuierliches Training.

Without training it is raining.

DER ENGAGEMENT-INDEX NACH DER GALLUPSTUDIE*

Emotionale Bindung fördert Arbeitszufriedenheit und Engagement. Das Ergebnis der jährlichen Gallupstudie zeigt, wie zufrieden und engagiert die Mitarbeiter in deutschen Unternehmen sind.

Das Ergebnis der Studie 2013:



17%

ohne emotionale Bindung
aktiv unengagiert



67%

geringe emotionale Bindung
unengagiert

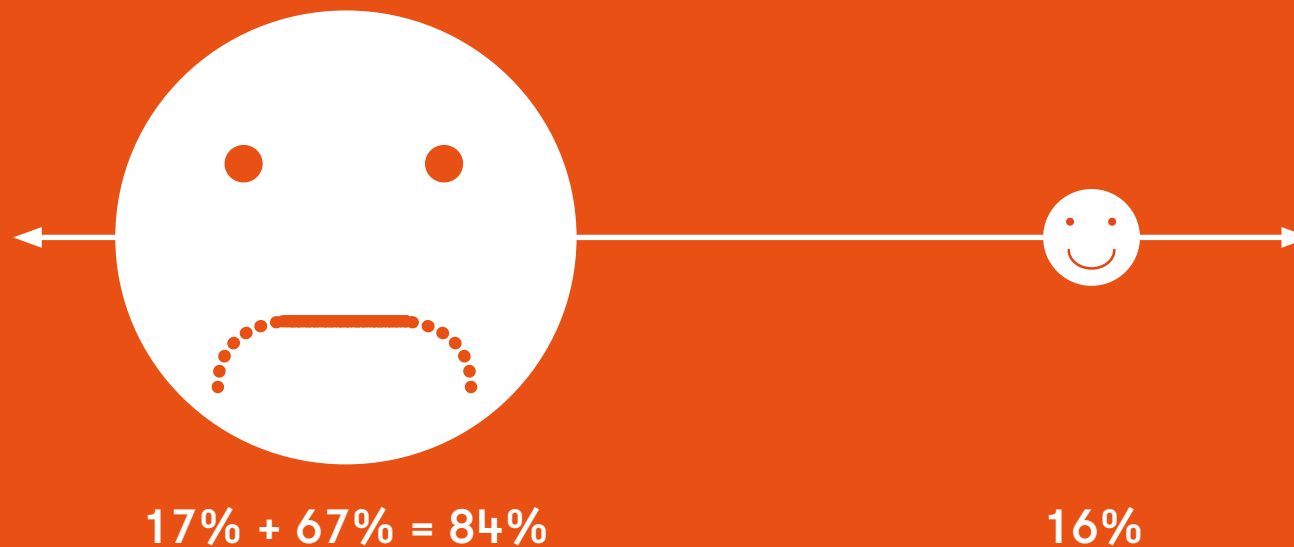


16%

hohe emotionale Bindung
engagiert

DIE BEDEUTUNG DER MITARBEITERMOTIVATION

Engagement und Verantwortung bedingen einander. Das Ergebnis der Gallupstudie von 2013 zeigt, dass nur 16% der Mitarbeiter engagiert sind und Verantwortung tragen. Diese 16% versuchen, die verbleibenden Mitarbeiter im täglichen Prozess mitzunehmen. Das birgt die Gefahr, dass sich die *Engagierten* überlasten.



Stärkt man die Motivation der Mitarbeiter nicht, besteht die Gefahr, dass die 17% der *aktiv Unengagierten*, die ohnehin bremsend wirken, auch noch die 67% der *Unengagierten* auf ihre Seite ziehen.

MITARBEITER-MOTIVATION LOHNT SICH

Stellen Sie sich vor:

Nur 5% der *Unengagierten* würden zur Gruppe der *Engagierten* wechseln, dann wäre das eine 30%ige Leistungssteigerung im Unternehmen. Die 16% Verantwortungsträger würden vor Überlastung geschützt. Produkt- und Lebensqualität würden steigen.

KONSEQUENZEN FÜR BERATUNG UND COACHING

Die Mitarbeitermotivation braucht ein strukturiertes und professionelles Vorgehen.
Man darf sie nicht dem Zufall überlassen.



17%

ohne emotionale Bindung
aktiv unengagiert

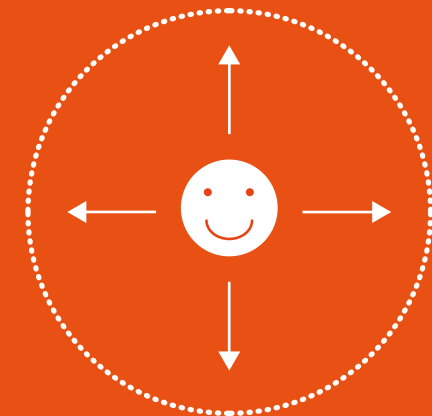
**Abgrenzen von
negativen Stimmungen**



67%

geringe emotionale Bindung
unengagiert

**Die Motivation der
Unengagierten stärken**



16%

hohe emotionale Bindung
engagiert

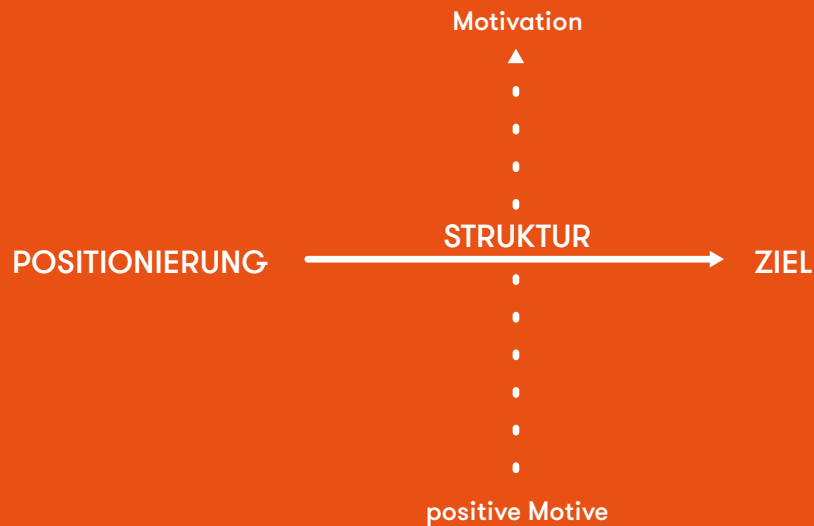
Das Positive fördern

DAS ERFOLGSKREUZ

Erfolg folgt einer Struktur

Im Coaching geht es um das Schaffen von Erfolgsstrukturen.

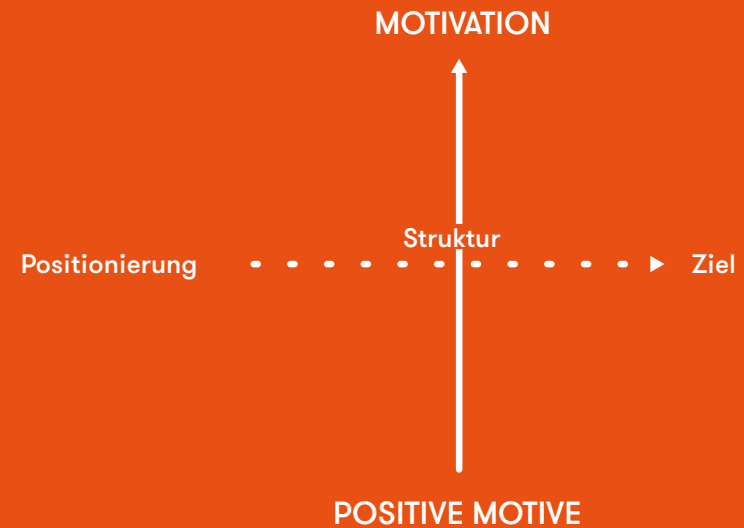
Die Unternehmens- und Prozessstruktur
im Erfolgskreuz



Nur mit guten Unternehmens- und Prozessstrukturen können Ideen und Projekte umgesetzt werden. Durch klare Positionierung und ein gutes Projektmanagement werden Vorhaben zum Ziel gebracht.

Gute Strukturen brauchen zusätzlich eine gute Motivation.

Die Motivationsstruktur
im Erfolgskreuz



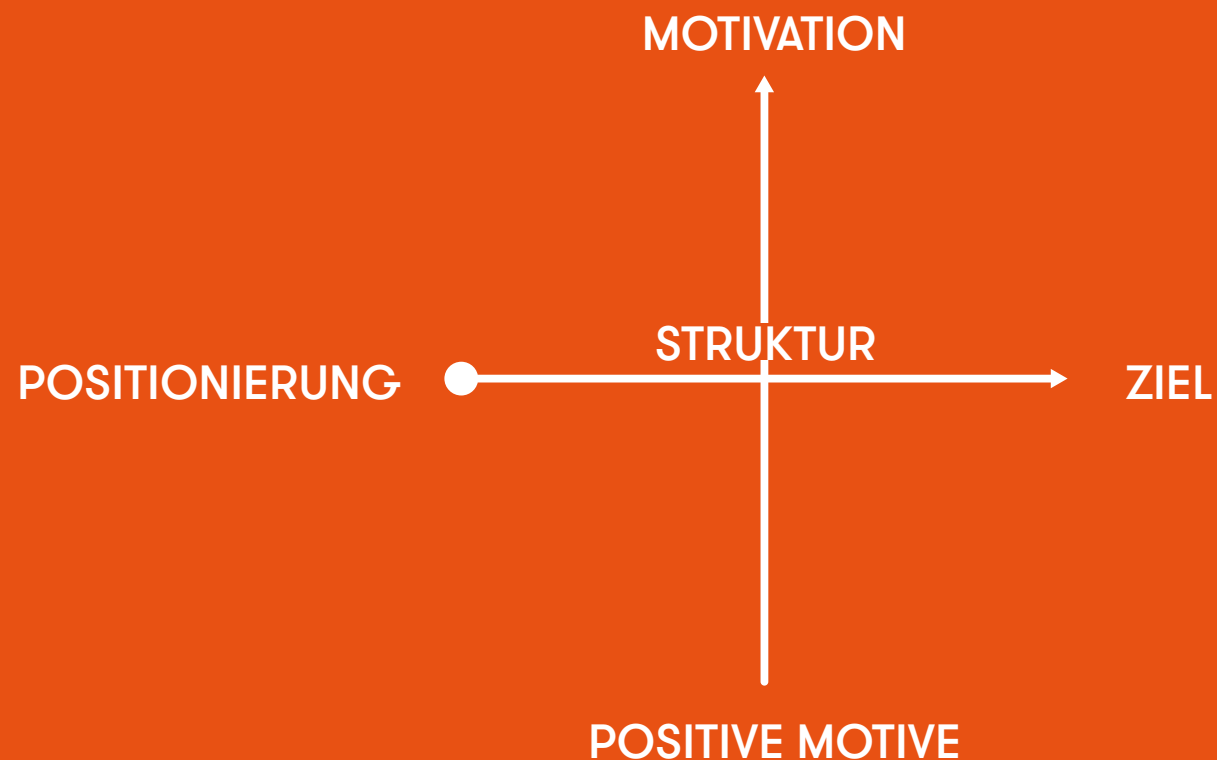
Nur mit positiven Motiven und einer guten Motivationsstruktur sind Mitarbeiter gut motiviert, Projekte anzugehen.

Eine gute Motivation braucht zusätzlich gute Unternehmens- und Prozessstrukturen.

DAS ERFOLGSKREUZ

Waagrechte und Senkrechte in Balance

Erfolg braucht die Balance von guter Motivation und guten Umsetzungsstrukturen.



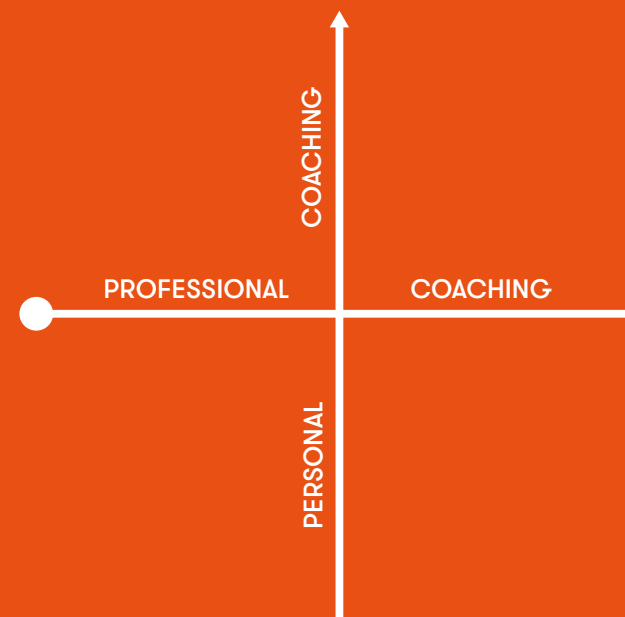
PROFESSIONAL UND PERSONAL COACHING

Im Professional Coaching liegt der Schwerpunkt auf der beruflichen Tätigkeit (Profession).

Im Personal Coaching liegt der Schwerpunkt auf der Persönlichkeit.

Das Professional Coaching stärkt die Strukturen des Unternehmens und der Projekte.

Das Personal Coaching stärkt die Motivation der Person.

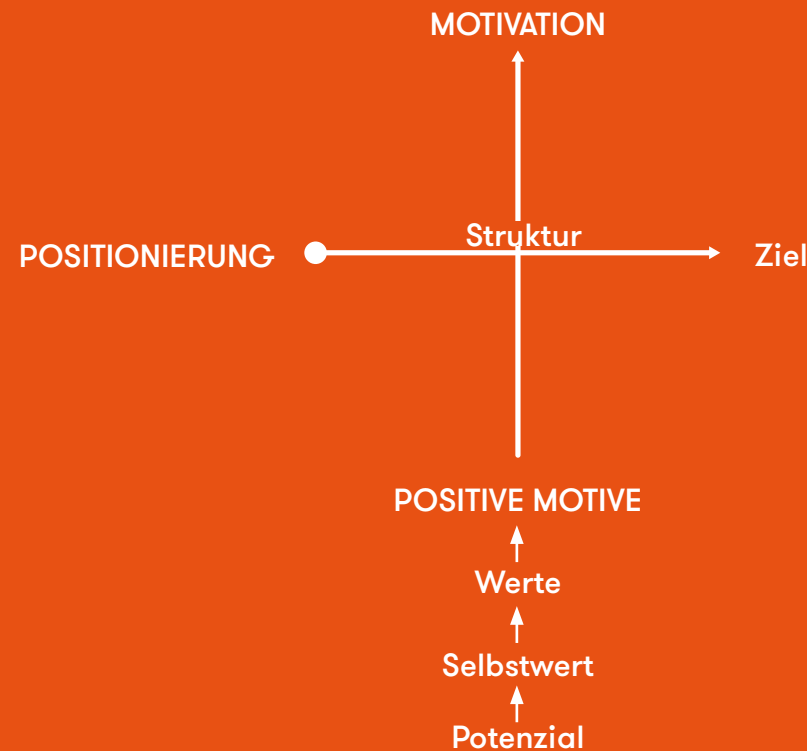


**Erfolg entsteht durch die Balance von Professional Coaching
und Personal Coaching.**

POTENZIALE DER MITARBEITER

Die Potenziale der Mitarbeiter sind die Basis für Motivation und Positionierung.

Nachhaltige Motivation basiert auf dem Erkennen und der Entwicklung der Potenziale.
Die Positionierung der Mitarbeiter im Unternehmen sollte dem Potenzial der Mitarbeiter entsprechen.



Mit der Entwicklung des Potenzials steigt der Selbstwert. Die Werte füllen sich mit Inhalt.

POTENZIALE LEBEN MACHT GLÜCKLICH

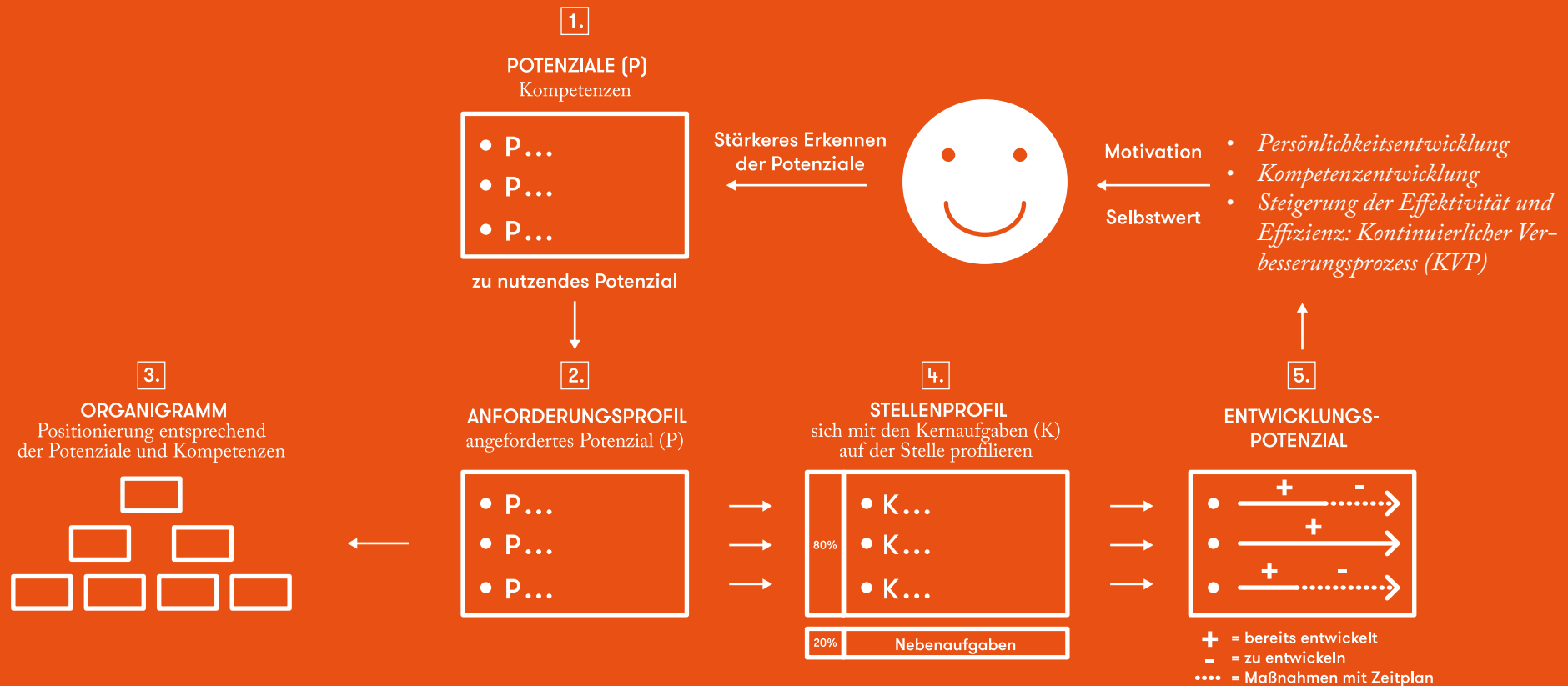
Das Erkennen und Entwickeln der Potenziale ist die Basis für jeden Erfolg, sowohl für die Entfaltung des Einzelnen, als auch für das Wachstum des Unternehmens.

Coaching unterstützt

- Führungskräfte in der Potenzial-Analyse und -Entwicklung
- Unternehmen in der richtigen Positionierung der Mitarbeiter

POTENZIAL- UND MOTIVATIONSENTWICKLUNG

Potenzial und Motivation entwickeln sich, wenn Mitarbeiter entsprechend ihrer Potenziale positioniert werden und entsprechende Kernaufgaben erfüllen. Eine Weiterentwicklung des Einzelnen und des Unternehmens erfolgt durch Persönlichkeitsentfaltung und kontinuierliche Verbesserung im Unternehmensprozess.



Coaching kann alle Stationen dieses Kreislaufs unterstützen.

STEIGERUNG DER MOTIVATION DURCH STEIGERUNG DER EFFEKTIVITÄT UND EFFIZIENZ

Effektivität ergibt sich aus dem, was wir machen.

Mit dem Erfüllen unserer Kernaufgaben steigern wir unsere Effektivität, erzielen gute Effekte und gute Wirkungen.

Wir schaffen Wirklichkeit und wachsen.

Effizienz ergibt sich aus dem, wie wir etwas machen.

Effizienz heißt, zur richtigen Zeit, das Richtige, in der richtigen Geschwindigkeit und richtig gut machen, sowie sich mit Menschen und Abläufen optimal synchronisieren.

**Wenn wir ineffektiv und ineffizient arbeiten, fühlen wir uns schnell überlastet.
Die Steigerung von Effektivität und Effizienz ist gleichzeitig auch eine
Arbeitsentlastung.**

KERNAUFGABEN UND NEBENAUFGABEN

KERNAUFGABEN sind Aufgaben, die dem Kern eines Menschen und damit seinem Potenzial entsprechen. Sie richten sich nach dem Menschen. Unternehmen bieten als Kernaufgaben an, was dem Unternehmen dient. Es gilt, beide Interessen aufeinander abzustimmen. Dieser Faktor wird in Unternehmen oft zu wenig beachtet und verlangt eine klare Analyse der Potenziale.

Wo der Mensch sein Potenzial in hohem Maße in Kernaufgaben einbringen kann, entstehen Zufriedenheit, Effektivität und Effizienz.

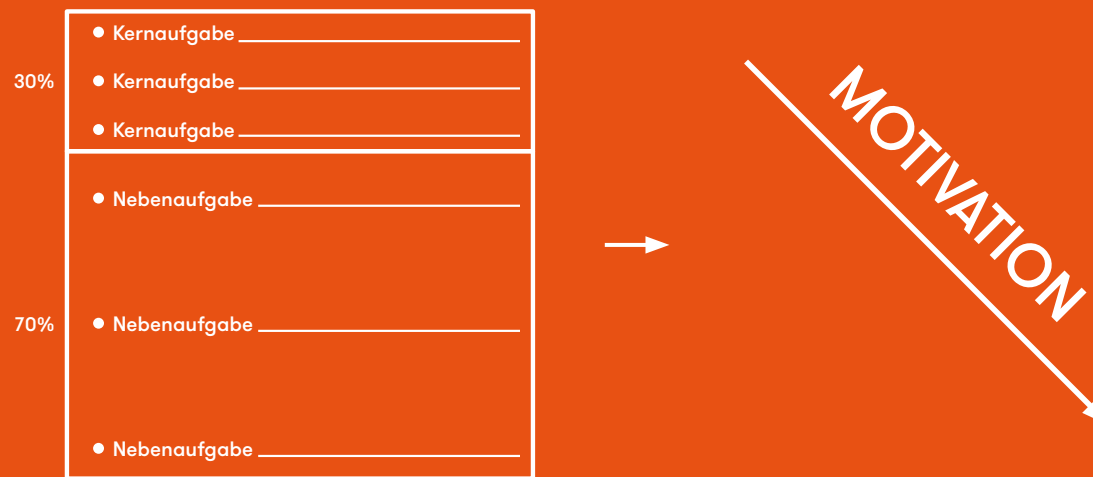
NEBENAUFGABEN sind Aufgaben, die dazu dienen, Übergänge zu anderen Mitarbeitern und Sachgebieten zu schaffen. Sie halten das Ganze zusammen. Daher sind sie keine Störfaktoren, die Mitarbeiter hindern, sich ihren Kernaufgaben zu widmen. Mit einer solchen negativen Bewertung würden sie demotivierend wirken.

Nebenaufgaben sind wichtig, damit Mitarbeiter mit anderen Mitarbeitern und Inhalten verbunden bleiben.

SUBOPTIMALES VERHÄLTNIS ZWISCHEN KERN- UND NEBENAUFGABEN

Wenn Kernaufgaben nicht im Fokus gehalten werden, wird sich das prozentuale Verhältnis zu Gunsten der Nebenaufgaben verschieben.

Suboptimales Verhältnis
30% : 70%



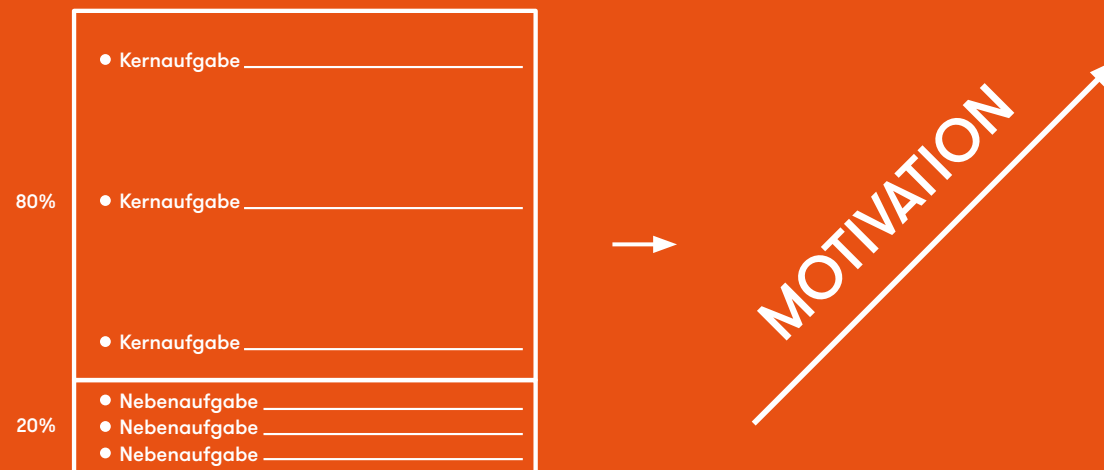
Maßnahmen zur Verbesserung



OPTIMALES VERHÄLTNISS ZWISCHEN KERN- UND NEBENAUFGABEN

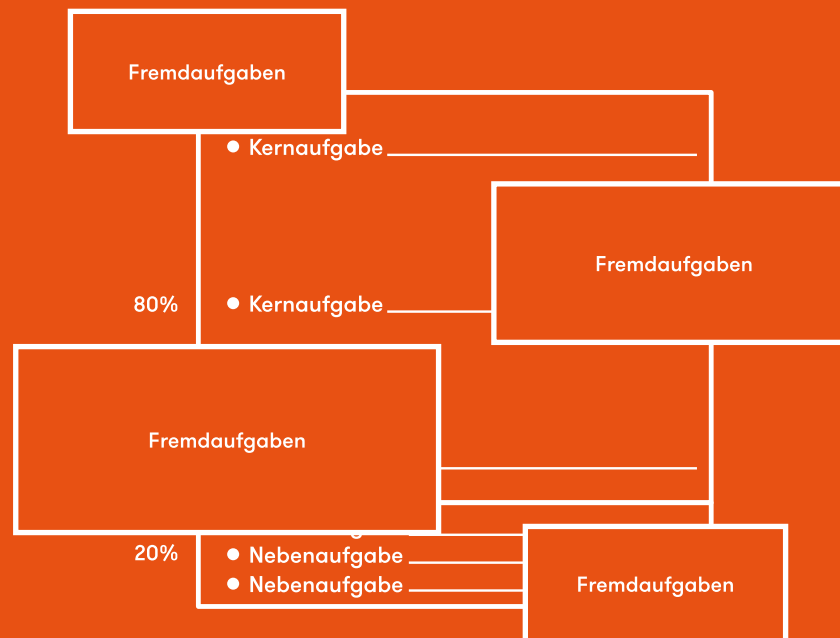
Zufriedenheit und Motivation steigen, wenn Mitarbeiter entsprechend ihrer Positionierung vorwiegend Kernaufgaben ausführen.

Das Optimum
80% : 20%



ÜBERLAGERUNGEN DER KERNAUFGABEN DURCH FREMDAUFGABEN

Dieses Modell zeigt, wie unsere Kernaufgaben durch Fremdaufgaben, für die wir im Grunde genommen nicht zuständig sind, überlagert werden. Solche Überlagerungen können einige Stunden täglich ausmachen. Sie führen zu Überlastung und nehmen zu, wenn wir nicht eingreifen und sie den tatsächlich zuständigen Mitarbeitern zuordnen.



Schlüsselfragen:

- Wessen Aufgaben erledigen Sie, obwohl Sie gar nicht dafür zuständig sind?
- Welche vorübergehend übernommenen Aufgaben wurden zur Gewohnheit?
- Welche Maßnahmen zur Reduzierung der überlagernden Aufgaben können Sie ergreifen?

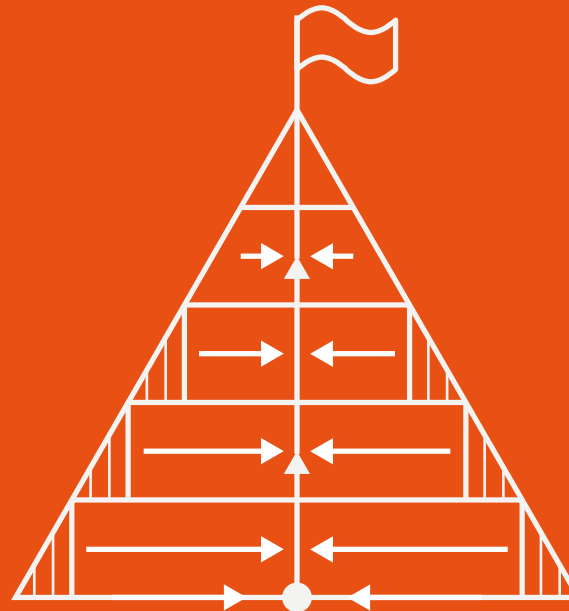
KERNAUFGABEN IM FOKUS

Die Effektivität steigt durch den Fokus auf die Essenz der Kernaufgaben.

Durch Abgrenzen, Aussieben und Delegieren halten wir Fokus und Mitte und entwickeln uns. Dies fällt gerade Führungskräften oft besonders schwer. Alle drei Aspekte beinhalten das Loslassen der eigenen Wichtigkeit und setzen eine entsprechende Unternehmenskultur voraus. Hier setzt Coaching an.

Der Fokus auf die Kernaufgaben steigt durch klares Abgrenzen und Aussieben, was wir nicht mehr brauchen.

- Abgrenzen durch klares Nein
- Aussieben, materiell und geistig



Der Fokus auf die Kernaufgaben steigt durch Delegieren.

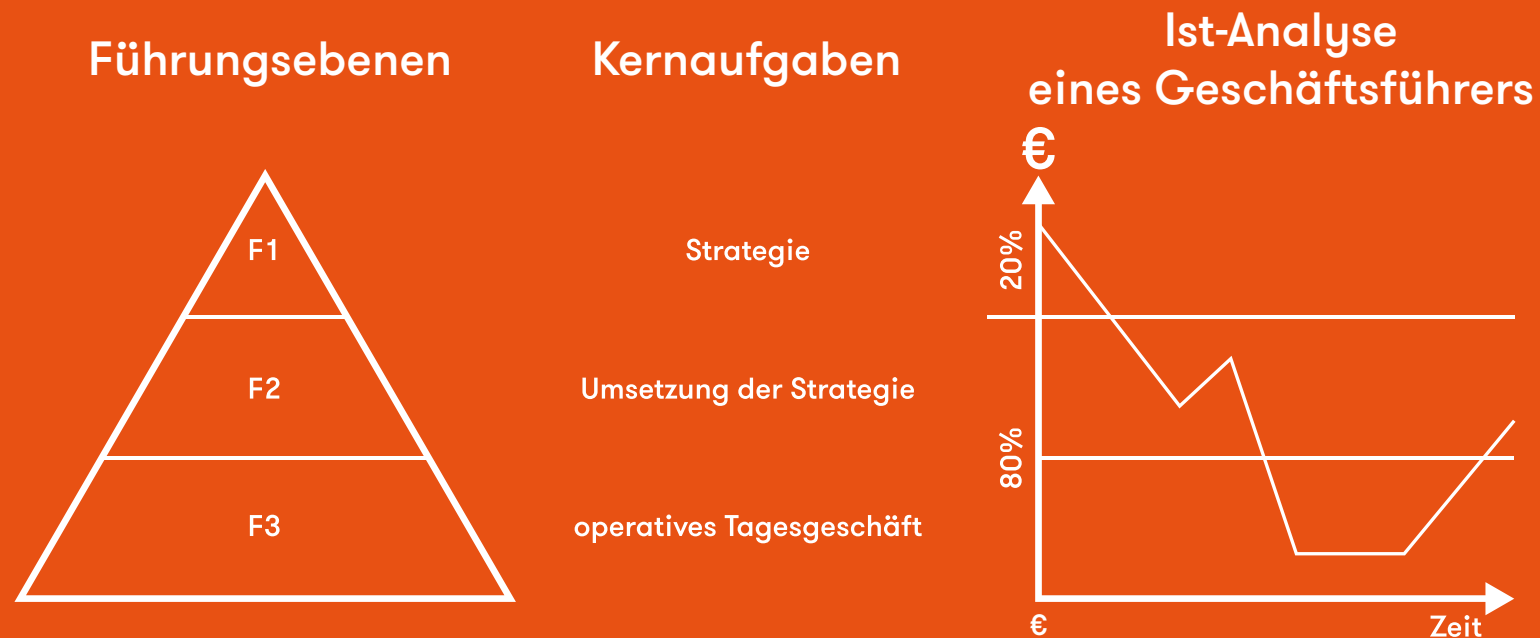
- Delegieren: Schlüsselpersonen erkennen und befähigen
- Wissen weitergeben

Je älter eine Führungskraft ist, desto klarer sollte sie in ihren Kernaufgaben sein, damit ihre Lebenserfahrung mit einbezogen wird und sich ihre Motivation erhält und steigern kann.

Ein Entwicklungsprozess braucht ein immer wieder neues Abgrenzen, Aussieben und Delegieren.

SUBOPTIMALE ARBEITSWEISE EINES GESCHÄFTSFÜHRERS

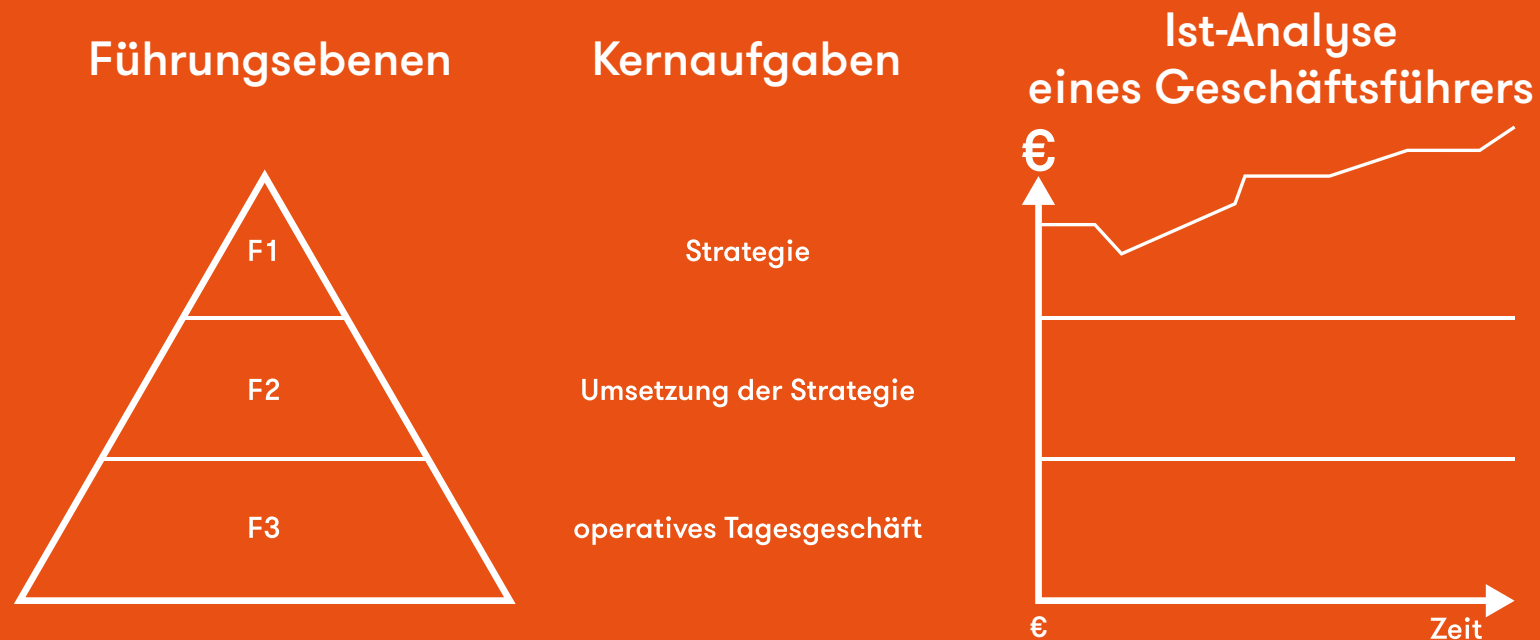
Dieser Geschäftsführer mischt sich auf allen Ebenen zu sehr ein, delegiert zu wenig und kommt kaum zu seinen Kernaufgaben.



Lösung: Besseres Abgrenzen, Aussieben und Delegieren. Erst durch Delegieren kann sich eine mittlere Führungsebene ausbilden, die sich engagiert und Verantwortung übernimmt.

SUBOPTIMALE ARBEITSWEISE EINES GESCHÄFTSFÜHRERS

Dieser Geschäftsführer schwebt über den Dingen und ist mit seinen Führungskräften nicht verbunden.



Lösung: Verbesserung der Kommunikation, Interesse an Mitarbeitern und Inhalten.

OPTIMALE ARBEITSWEISE EINES GESCHÄFTSFÜHRERS

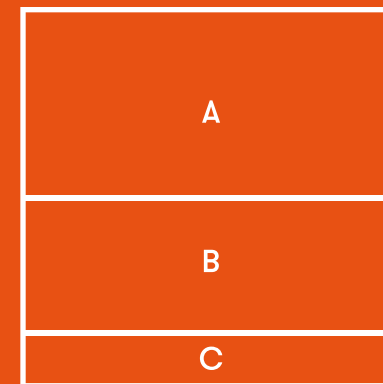
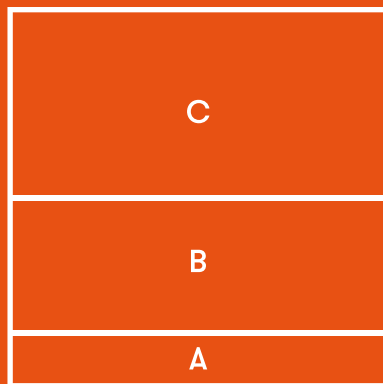
Dieser Geschäftsführer hat auf allen Führungsebenen optimale
Schlüsselpersonen mit den entsprechenden Kernaufgaben eingesetzt.
Er vertraut seinen Führungskräften.



STEIGERUNG DER EFFEKTIVITÄT UND EFFIZIENZ DURCH SETZEN VON PRIORITÄTEN

Ohne Setzen von Prioritäten übernehmen die C-Aufgaben die Dominanz. C- und B-Aufgaben wachsen zu Lasten der A-Aufgaben. Effektivität, Effizienz und Motivation fallen.

Mit dem Setzen von Prioritäten wachsen die A-Aufgaben, die B- und C-Aufgaben bleiben im richtigen Verhältnis. Effektivität, Effizienz und Motivation steigen.



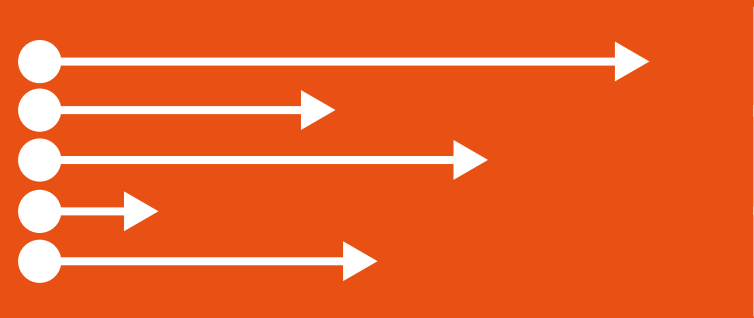
In ähnlicher Art und Weise macht es Sinn, auch Kunden und Produkte nach A-, B- und C-Kategorien einzuteilen und entsprechend zu handeln. Oft brauchen C-Kunden die meiste Zeit und sind am schwersten zufrieden zu stellen.

STEIGERUNG DER EFFEKTIVITÄT UND EFFIZIENZ DURCH GUTES ZEITMANAGEMENT UND KLARE ARBEITSWEISE

Suboptimales Arbeiten



Ständige Unterbrechungen führen zur Überlastung.



Viele Arbeitsunterbrechungen entstehen dadurch, dass man Erwartungen von Führungskräften, Kollegen und Kunden sofort entsprechen möchte. Die eigene Arbeitsorganisation bleibt so auf der Strecke und Projekte werden nicht oder mit Überlastung zu Ende geführt.

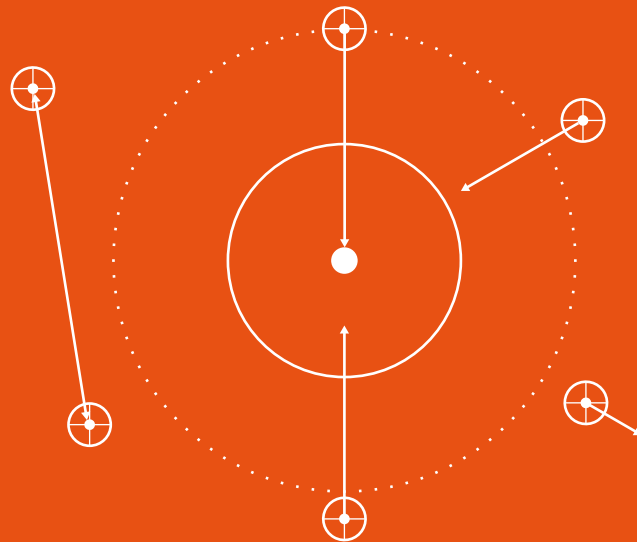
Optimales Arbeiten:



Wir beginnen mit Kernaufgaben (K) und Prioritäten. Nebenaufgaben (N), wie Fragenstellen der Mitarbeiter, Telefonate, Beantworten von E-Mails, ..., bekommen einen klaren Zeitrahmen.

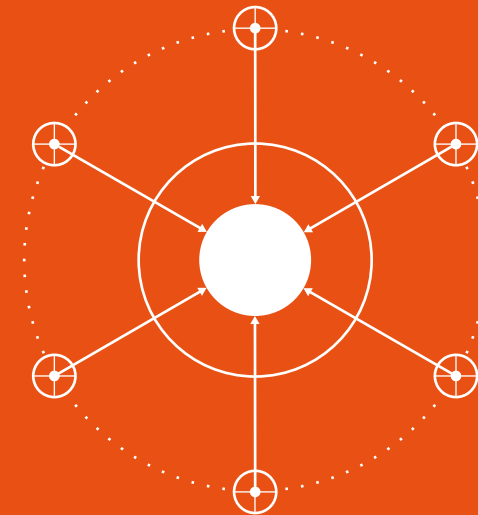
STEIGERUNG DER EFFEKTIVITÄT UND EFFIZIENZ DURCH TEAMARBEIT

Suboptimale Teamarbeit



- Zwei Mitarbeiter setzen sich mit unterschiedlichem Erfolg für das Unternehmen ein.
- Ein Mitarbeiter bemüht sich, kann sich aber nicht richtig einbringen.
- Zwei Mitarbeiter bekämpfen einander, ihre Energie wirkt kontraproduktiv.
- Ein Mitarbeiter entfernt sich vom Unternehmen.

Optimale Teamarbeit



- Die gemeinsame Linie wird gestärkt.
- Gemeinsame Inhalte werden festgelegt und Ziele gesteckt.
- Gemeinsame Strategien werden vereinbart.

Kräfte werden gebündelt.

Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile.

Aristoteles

PRODUKT- UND LEBENSQUALITÄT IN BALANCE



Die Mitte als Mittel, Punkt.

KONTAKT

Sie interessieren sich für unsere Arbeit, Coaching, Vorträge und Seminare?
Schreiben Sie uns oder rufen Sie uns an.

Joachim
Schaffer- Suchomel

Dipl. Pädagoge, Coach und Autor, Maler

Lindenstr. 9
34131 Kassel

Mobil: 0151 / 17 25 31 77
E-Mail: info@brainfresh.net
www.brainfresh.net