

10 Jahre Entwicklung – eine Botschaft, die wir als ARGONauten gerne mit Rufzeichen versehen: 10 Jahre Entwicklung! Da ist Stolz angebracht und vor allem auch Dank an unsere Kunden, die wir 10 Jahre lang in ihrer Entwicklung begleiten durften.

ARGO: 10 Jahre Entwicklung

Aber auch Fragen stellen sich in diesem Zusammenhang: 10 Jahre Entwicklung – wie schafft man es denn als neu gegründetes Unternehmen, die 3. Jahresgrenze, an der die Insolvenzquote am höchsten ist (vgl. die presse, April 2004) zu durchbrechen und 10 Jahre erfolgreich zu bestehen – und weiter erfolgreich zu bleiben?

Gerade diese Frage ist eine, die man sich im anlässlich eines Jubiläums immer wieder stellt. Was ist es, das neben selbstverständlichen betriebswirtschaftlichen Kompetenzen nicht nur das Überleben sondern das Wachsen und Gedeihen einer Organisation ausmacht?

An Bord der ARGO wurden abseits der theoretischen Abhandlung des Themas sehr persönliche Antworten gefunden:

1) Der lebendige Sinn:

Es benötigt zu aller erst, vor ausformulierten Geschäftsideen in Businessplänen, das aus innerster Überzeugung kommende, gemeinsame Anliegen der Gründer, eine ganz bestimmte Idee verwirklichen zu wollen, eine persönlich spürbare Überzeugung hinaustragen zu wollen und sich zum Sinn der Unternehmung definitiv verpflichtet zu fühlen.

Diese Energie des Ursprungs ist es, die den Anstoß gibt, und ihn im weiteren Bestehen des Unternehmens in Phasen der Stagnation und Resignation immer wieder geben muss. Dazu muss dieses Anliegen wach gehalten und mit einer größer werdenden Mannschaft geteilt werden: Vom inneren Bewusstsein der Gründer ausgehend braucht dieses Anliegen die äußere Form eines Mission Statements, um mitteilbar zu werden und neu hinzukommenden Mitarbeitern als Entscheidungsgröße angeboten zu werden: Will ich Teil dieser Idee sein, passt dieser Sinn, diese Mission zu dem, was mein persönlicher Lebensplan ist?

Gerade diese oft auch unbewussten Abstimmungsprozesse

Grundparameter funktionierender Beziehungen



sind es, die personelles Wachstum erfolgreich und stabil anlegen – eine Erfahrung, die wir an Bord der ARGO am Beispiel vieler ARGONauten im positivsten Sinn erleben.

2) Das Arbeiten an der Beziehung:

Studien belegen, dass neu gegründete Unternehmen oft an Konflikten zwischen den Gründungspersonen scheitern (vgl. Insolvenzursachen 2005, KSV: Fehler im innerbetrieblichen Bereich/ Differenzen in der Geschäftsführung). Und tatsächlich ist auch bei etablierten Organisationen eine instabile Beziehung innerhalb der Führungsmannschaft eine der grundlegenden Blockaden erfolgreichen Change Managements. Wie ist diese Beziehung also zu gestalten? Der ARGO dienen die drei Grundparameter funktionierender Systeme als Orientierung:

- **Bindung:** Die zwischenmenschliche Bindung, die menschliche wechselseitige Akzeptanz ist ein grundlegender Faktor, der stabilisierend und motivierend wirkt. Gerade in den ersten Jahren ist diese emotionale Bindung der Gründer aneinander und an das gemeinsame Thema das entscheidende Quäntchen, das zwischen Resignation und Durchhaltekraft entscheidet - eine Erfahrung die uns an Bord der ARGO in den letzten Jahren sehr deutlich und sehr hilfreich vor Augen gestanden ist!

>>



| *Multidimensionale Themenpriorisierung*

Durch die immer knapper werdende Zeitressource, gepaart mit der Steigerung der Anzahl und Wichtigkeit der zu diskutierenden Themen braucht es effizienzsteigernde Methoden für die Organisation von Meetings. Dabei hilft das Modell der multidimensionalen Themenpriorisierung.

Die Prioritätensetzung erfolgt nach 3 Dimensionen:

1. Klassische inhaltliche Gewichtung:

Wichtig und dringlich
Dringlich und nicht wichtig
Wichtig und nicht dringlich

2. Kommunikationsart:

Entscheidung versus Diskussion versus Information. Eine Zuteilung zu diesen Themen klärt zeitgerecht die Erwartungshaltung an die Teilnehmer und definiert den groben Zeitbedarf des Themas. Themen die einer Entscheidung

bedürfen sind im Vergleich zu Informationsthemen zu priorisieren, da bei Zeitmangel im Meeting diese Information notigenfalls auch über mediale Kommunikation stattfinden kann.

3. Anzahl der betroffenen Teammitglieder:

Im Meeting haben die alle betreffenden Themen Vorrang. Für anderen werden nur Ziele und Vereinbarungen, wie es nach dem Meeting weitergeht, getroffen.

Diese Dimensionen werden in dieser Reihenfolge bedacht: Themensammlung auf Pinkärtchen nach Dimension 1, vertikale Zuordnung nach Dimension 2 und horizontale Zuordnung nach Dimension 3.

Prioritär sind Themen der 1 Spalte, dort dann grün vor grau vor violett, und Zeile 1 vor 2 vor 3.

by Dieter Bernold

| *>> THEMA Fortsetzung*

- **Ordnung:** Von Beginn an ist es entscheidend, dass Klarheiten geschaffen und von allen bestätigt werden. So selbstverständlich diese Aussage klingt, ist die Verlockung beim kreativen Neustart eines Unternehmens sehr groß, Aufgabenverteilung, Kompetenzen oder Verantwortlichkeiten als „ohnehin allgemeinverständlich“ zu sehen. Struktur und Überblick sind Aspekte, die von Anfang an in dem der Unternehmensgröße entsprechenden Detaillierungsgrad mitwachsen. Gerade diese Abstimmung des idealen Ordnungsgrades zur Unternehmensgröße ist ein Learning, das die ARGOnauten beschäftigt hat – und weiter beschäftigen wird.

- **Ausgleich:** Wie viele Beziehungen kennen Sie, die an anderem scheitern, als daran, dass ein oder mehrere Personen das Verhältnis von „Was bringe ich ein?“ und „Was bekomme ich heraus?“ als unfair betrachten? Wie viele, wo nicht der eigene Input als zu groß im Vergleich zum Input des anderen erlebt wird? Mangelndes Empfinden eines fairen Ausgleichs ist das Beziehungsproblem schlechthin – und der Sprengstoff, der Unternehmerkoalitionen auseinander treibt. Monetäre aber auch soziale Ausgleichsmodelle sollten bereits vor Start der Unternehmung mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden als man unter Partnern großzügig für nötig hält. Diese Diskussionen an sich bringen viel Klarheit über Motive und Stile der Geschäftspartner, gerade das Erarbeiten dieses heiklen Themas lehrt ein entscheidendes Stück Zusammenarbeits- und Konfliktkultur. Den Ausgleich offen gemeinsam diskutiert und erarbeitet zu

haben, sehen wir nach wie vor als eine der Schlüsselleistungen für das erfolgreiche Entwickeln unserer ARGO.

3) Der Blick in die Zukunft:

Der Blick auf den inneren Sinn und die Gestaltung der Beziehungen im Unternehmen ist von zentraler Bedeutung - aber beides bliebe ohne Ergebnis ohne den Blick nach Außen: Wie sieht's aus da draußen, auf dem Feld, auf das ich mein Unternehmen bauen will, was sind dort die Spielregeln, was wird sich verändern, wohin will ich auf diesem Feld, welche Richtung muss ich einschlagen, und wie überprüfe ich diesen Kurs zeitgerecht? Eine klare herausfordernde Vision, abgeleitete Strategien und herunter gebrochene Ziele - alles das sind Elemente, für die in der operativen Hektik des Gründeralltags oft wenig oder keine Zeit bleibt. Ein Umstand, der sich schnell und spätestens mit Wachstum und Investition rächen kann. Gemeinsame herausfordernde Zukunftsbilder, unternehmerische Visionen geben dem Gestaltungswunsch der Unternehmensmission ein Ziel und treibt deren Umsetzung an. Auch an Bord der ARGO ist dieses Thema immer wieder eines, das uns antreibt bzw. zieht und alle ARGOnauten immer wieder fokussiert.

Den Sinn, der mit der Unternehmensgründung erfüllt werden soll, lebendig zu halten, die konstante und zeitgerechte Arbeit an der Beziehung der Führungsmannschaft untereinander und das gemeinsame Orientieren an einer unternehmerischen Vision – das sind die Schlüsselfaktoren, die uns mit Stolz sagen lassen:

ARGO – 10 Jahre Entwicklung!



Die ARGO Personalentwicklung feiert ihr 10-jähriges Jubiläum!

Am 5. Oktober haben die ARGONauten gefeiert. „ARGO – 10 Jahre Entwicklung“ war das Thema des Abends, der gemeinsam mit unseren Kunden mit Musik, Film und guter Stimmung in Joe Zawinuls Birdland verbracht wurde. Kurz gesagt: Ein toller Event, das Birdland war bis auf den letzten Platz gefüllt.

Anlässlich des Jubiläums haben die ARGONauten zu Stimmungen unseres Arbeitsalltags an Bord der ARGO - wie Freude, Sorge und Gelassenheit - Musik komponiert, die im Birdland „uraufgeführt“ wurde. Bei dieser



Hans Jörg Tengg und Toni Polster gratulieren



Dieter Bernold live im Birdland

Gelegenheit zeigte Dieter Bernold sein musikalisches Talent und begeisterte an der Seite von Joe Valentin und Allegre Correa das Publikum.

Wir bedanken uns nochmals für die gute Zusammenarbeit und 10 Jahre Entwicklung!



Glückwünsche der Austrian Technik



Eine Herausforderung von Moeller



Joe Valentin & Band

Willkommen an Bord!

Wir freuen uns, Ihnen unsere „jüngste“ ARGONautin Tatjana Steindl vorzustellen.

Nach dem Betriebswirtschaftsstudium mit den Schwerpunkten Personalmanagement, Handel & Marketing und Arbeitsrecht sowie Praxis in einem Marketinginstitut verstärkt sie die ARGO seit September 2006 als Junior Consultant.



Angelika Gruber hat mit Oktober 2006 in den Bereich Training gewechselt. Nach einem Universitätslehrgang zum Thema „Trainings- und Bildungsmanagement“ spezialisierte sie sich im Bereich Erlebnispädagogik. Darüber hinaus ist sie als Gastreferentin im BWZ Wien tätig. Wir freuen uns auf die tatkräftige Unterstützung im Trainer-Team!

Willkommen an Bord!

Über den richtigen Kontakt zum Verkaufserfolg!

Wie finden Sie Zugang zu unterschiedlichen Kunden? Das SIZE Prozess Vertriebstaining hilft Wahrnehmungs- und Verhaltensmuster zu verstehen, sie als Ressource zu nutzen und persönliche Entwicklungen darauf aufzubauen.

„SIZE Prozess ermöglicht neue Sichtweisen!“

„Jetzt weiß ich, warum ich bestimmte Aufträge nicht bekommen habe, obwohl ich eigentlich das bessere Angebot hatte“, schlussfolgert eine Seminarteilnehmerin während eines SIZE Prozess Verkaufstrainings. Ein anderer Teilnehmer meint: „Es wundert mich nicht, warum ich mit diesem Kunden nicht klar gekommen bin, obwohl es eigentlich recht einfach gewesen wäre!“ „Künftig werde ich mehr den persönlichen Kontakt zu meinen potenziellen Kunden suchen und mein Angebot so gestalten, dass die Kernbotschaften beim Kunden auch tatsächlich ankommen!“

Herr W. als „werteorientierter Denker“ hatte Kunden, die es schätzten wenn er seine Meinungen und Ansichten im Zusammenhang mit der anstehenden Kaufentscheidung angeboten hat. Warum gibt es aber Kunden, die genau das ablehnen?

Im SIZE Prozess Verkaufsseminar erhält Herr W. die Möglichkeit seine *Wahrnehmung* zu reflektieren und *neue Sichtweisen* (SIZE Prozess Wahrnehmungsbrillen) zu entdecken. Er erkennt, dass für manche die fürsorgliche Art der Beziehungsgestaltung, für andere die Bereitschaft zu raschen Aktivitäten oder die Originalität des Angebots den wesentlichen Zugang zu ihrer Kaufentscheidung dargestellt hätte. Seine stark werteorientierte Vorgehensweise in den bisherigen Verkaufsgesprächen hatte ihm daher so manchen Weg zum Kunden versperrt.

„Nur wer in Kontakt ist, verkauft!“

Kontakt bedeutet zunächst die Tür zum Kunden zu finden. Das ist eine entscheidende Fähigkeit im Vertrieb. Es betrifft



nicht nur Verkaufs- und Beratungsgespräche oder die Akquisition, sondern auch die Reklamationsbehandlung oder die Bewältigung von Konflikten.

„Der Unterschied ist der Verkaufsmitarbeiter!“

In den von der ARGO durchgeführten SIZE Prozess Verkaufstrainings und Entwicklungsprozessen im Vertrieb erhalten die Teilnehmer eine individuelle Standortbestimmung mittels eines professionell angefertigten SIZE Prozess Persönlichkeitsprofils. Sie können damit ihre eigenen Stärken, Talente und Entwicklungspotenziale im Rahmen ihrer Aufgaben im Vertrieb erkennen, um sie gezielt einzusetzen.

Sie lernen und trainieren ...

- unterschiedliche Kundenpersönlichkeiten zu erkennen
- rasch in Kontakt zu kommen
- Beziehungen erfolgreich aufzubauen, zu gestalten und zu erhalten
- so zu kommunizieren, dass Ihre Botschaften verkaufswirksam bei Kunden ankommen
- Motive von unterschiedlichen Persönlichkeiten zu entschlüsseln
- gezielt die Sprache des Kunden zu sprechen
- noch öfter zum Kaufabschluss zu kommen, weil Sie die Zugänge zu Kaufentscheidungen kennen und diese aktiv unterstützen können.

by Fritz Zehetner

Ausblick

- Das Erscheinungsdatum der ARGOSTUDIE "Corporate Culture - Definition: Diagnose und Intervention" verzögert sich, Details dann in den nächsten ARGONews Juni 2007



Impressum

Barbara Thoma
ARGO Personalentwicklung
GmbH
Cobenzlgasse 32
Tel +43-1-369 77 00
mail b.thoma@argo.at

Ich freue mich auf Ihre Rückmeldung!