

**Inhalt**

**Organisationsentwicklung**

Risiken oder Schlamperei?  
*Management immer wiederkehrender Projektrisiken*

**RISIKO**

Turbulenzen an den Märkten:  
*Ist Ihre Supply Chain Risiko oder Risikopuffer?*

**Organisation**

Organisationen verändern  
*Veränderungsprozesse sind keine Selbstläufer*

**Change im Büro**

Schlanke Prozesse durch  
Wertstromdesign

**Personalentwicklung**

Personalentwicklung im Sektor  
Facility Management –  
effiziente Wege in die Zukunft

**Mitarbeiterbeziehungs-  
management**

Zufriedene und loyale  
Mitarbeiter steigern den  
Unternehmenserfolg.

**Mehr Schwung im Tandem**

Hinweise, Tipps und  
Denkanstöße zur Kongruenz  
von Zielsystemen und  
Unternehmensstrategien

**Unternehmens-Nachfolge**

Der geordnete Stabwechsel  
Nachfolge in Familien-  
unternehmen – geplant oder  
ungeplant!

**Wissensbilanzierung**

Teil 6: Wissensbilanzen im  
Gespräch

**Das Blitzlicht zur  
Finanzkrise**

**Buchvorstellung**

Beyond Budgeting in der  
Praxis

**Impressum**

**Kennziffern**

**Mitarbeiterbeziehungsmanagement**

**Zufriedene und loyale Mitarbeiter steigern den  
Unternehmenserfolg.**

■ Nur wirklich zufriedene Mitarbeiter sind in der Lage durch Ihre Ausstrahlung und Ihr Verhalten die Kunden zu begeistern. Unzufriedenheit strahlt immer aus und wird von Kunden (externe und interne), wie auch vom Umfeld, bemerkt.

Mitarbeiterzufriedenheit beeinflusst das kundenorientierte Verhalten gegenüber externen und internen Kunden und ist damit eine wichtige Voraussetzung für Kundenzufriedenheit, Kundenloyalität und Kundenbindung.

Mitarbeiterzufriedenheit wirkt sich auf die Produkt- und Leistungsqualität aus, beeinflusst die Produktivität, den Ideeninput, das Fehlzeitverhalten und die Fluktuation und damit mittelbar und unmittelbar den Unternehmenserfolg.

Die qualifizierte Messung der Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterloyalität schafft die Grundlagen für fundierte, strukturierte und nachhaltige Effizienzsteigerungen.



Die kostenlose Vollversion direkt beim Autor,  
→ **Karl-Heinz Schlüter**, SMC Schlüter Management  
Consulting, bestellen.  
→ **mehr Informationen zum Autor.**

**oder über Kennziffer 6**

*Sind Ihre  
Mitarbeiter wirklich  
zufrieden?*

*Die Wirkungskette  
ist beachtlich.*

*Die Nutzenbereiche  
sind vielfältig, die  
Kosten-/  
Nutzenrelation oft  
erstaunlich gut.*

*Mitarbeiterzufrieden  
heit und  
Mitarbeiterloyalität  
regelmäßig messen.*

*Mehr Infos?*

*„Greifen“ Sie zu!*

**Mehr Schwung im Tandem**

**Hinweise, Tipps und Denkanstöße zur Kongruenz von  
Zielsystemen und Unternehmensstrategien**

■ **Mehr Schwung im Tandem**

Wie strategie- und zielorientiert wirken die aktuellen operativen Strukturen, Prozess und Instrumente zusammen? Zwischen strategischer und operativer Ebene lassen sich viele Bruchstellen beobachten, wobei in aller Regel das Entgeltsystem die größte Bruchstelle darstellt. Der Grund dieses Ungleichgewichts liegt in der Spannung zwischen Entgeltsystem und strategischer Orientierung.

**Führungskultur und Ziele**

Managementinstrumente sollten mit der Führungskultur, Strategie, Ziel- und Entgeltsystemen konsequent abgestimmt werden. Hierbei wird eine **Überprüfung und Optimierung Ihres Entgeltsystems in 6 Schritten** nahe gelegt.

Eine Tandemstrategie zur Ausrichtung von Führungskultur, Entgelt- und Zielsystemen auf die Strategieumsetzung ist erforderlich. Eine Systematik zur Entgeltfindung mit ziel- und leistungsorientierten Bausteinen bringt an dieser Stelle den nötigen Erfolg.



Die kostenlose Vollversion direkt bei den Autoren,  
→ **Stephan Teuber** und **Achim Kelbel**,  
Loquenz Unternehmensberatung GmbH, bestellen.  
→ **mehr Informationen zum Autor Stephan Teuber.**

**oder über Kennziffer 7**

*Häufig Bruchstelle  
zwischen der  
strategischen und  
der operativen  
Ebene*

*Die  
Tandemstrategie  
als Lösung*

*Tipps und  
Denkanstöße*