



## Performance Improvement durch PI-Agents - Potenzialorientierte Qualifizierungskaskade

Stillstand ist der Feind von Innovation und Fortschritt. Oft hemmen unternehmensspezifische Rahmenbedingungen das Weiterkommen eines Unternehmens. Die Gründe sind vielfältig: Changeprojekte sind nicht aufeinander abgestimmt und laufen unkoordiniert ab; mangelhafte interne Kommunikation macht Abteilungsgrenzen undurchlässig und schafft Barrieren, wo eigentlich ein übergreifendes Ganzes für Performancezuwachs sorgen sollte. Vielerorts werden Probleme zwar erkannt, doch nicht konsequent und praxisnah gelöst. Der Performance Improvement Agent (PIA), der im Rahmen eines ganz speziellen Programms aufgebaut wird, kann diese zentralen Herausforderungen in Unternehmen meistern. Er entwickelt echte individuelle Problemlösungen und setzt diese auch um.

Der Performance Improvement Agent fungiert als Prozessoptimierer, der internen Führungskräften mittels Trainings und Weiterbildungen eine externe Ausbildung bietet und somit das nötige Knowhow von Außen einbringt. Der PIA ist für jedes Unternehmen ein beinahe unverzichtbarer qualifizierter Treiber und Unterstützer von Veränderungsprozessen, da er die nachhaltige und konsequente Umsetzung von genau definierten Veränderungen ermöglicht. Er ist zugleich Trainer und Berater, erkennt gewisse Performancelücken, reißt eingefahrene Strukturen und strenge Hierarchiegrenzen ein und etabliert abteilungsübergreifende Teamarbeit.

Doch was genau kann der PIA tun, um verbesserte Rahmenbedingungen in Unternehmen zu schaffen? Mit der praktischen Umsetzungshilfe des PIA können unternehmensspezifische Projekte dazu genutzt werden, um neue Methoden einzuführen und sie im Rahmen von Workshops und Trainings sofort in der Praxis am konkreten Beispiel zu üben. Der PIA ist daher ein messbarer Beitrag zur Steigerung der Performance im Unternehmen.

### Verbesserung auf verschiedenen Ebenen

Die Verbesserung der Unternehmensperformance erfolgt auf verschiedenen Ebenen. Der PIA bildet ausgewählte Personen des Führungskreises in den Bereichen Change Management, systemische Prozessanalyse, Konfliktmanagement oder etwa Moderationstechniken aus. Dann werden die gestellten Aufgaben in Trainingskaskaden umgesetzt. Schließlich wird der PIA im Unternehmen positioniert. Er ist für ganz bestimmte Bereiche oder Prozesse verantwortlich und steht vor Ort für die nachhaltige praktische Umsetzung des in der Theorie Erarbeiteten. Jeder Performance Improvement Agent erstellt zudem ein individuelles Performance-Improvement- Handbuch als Nach-

schlagewerk mit den Bausteinen Methoden, Verhaltensregeln, Vorgehensweisen, psychologische Ansätze, Checklisten, praktische Beispiele und Projektmanagement- Tools. Das Handbuch wird dem Management- Team nach Absprache der jeweiligen Zielsetzung und Vorgehensweise vorgestellt.

Am Ende muss jede Führungskraft dank des PIA dazu in der Lage sein, die Notwendigkeit von Veränderung selbst zu erkennen und mit emotional intelligentem Change Management der Veränderungsmüdigkeit von Mitarbeitern entgegenzuwirken. Der eigene Führungsstil muss dabei genau definiert werden. Bin ich logisch, analytisch und Ergebnis orientiert, oder eher intuitiv und risikofreudig, vielleicht solide und sachlich oder teamorientiert? Die Antworten auf diese Fragen geben den Weg vor, wie die Veränderung durch die Führungskraft selbst vollzogen werden kann.

Übernimmt die Führungskraft die menschliche Rolle, vermag sie Klagende wieder zu Mit- Arbeitern zu machen. Ein anderer Weg ist, gemeinsam im Team eine Vision für die Firmenzukunft zu schaffen. Der diplomatische Moderator hingegen vermittelt zwischen unterschiedlichen Interessen, der Macher oder Manager organisiert, regelt und plant selbst. Der Kunst des optimalen Motivators besteht darin, den richtigen Mittelweg aus diesen verschiedenen Charakteristika zu finden und daraus sein individuelles Verständnis von Führung und seine eigene Idee von der durch Veränderung geformten Zukunft zu entwickeln.

### Praktische Umsetzung

In der praktischen Umsetzung ergeben sich folgende Schritte:

1. Analysieren Sie im Rahmen qualitativer Interviews verschiedene Punkte in Ihrem Unternehmen wie Prinzipien zur Schaffung von Motivation oder Funktion und Einstellung Ihrer Führungskräfte zu Veränderung und deren konsequenter Umsetzung
2. Schaffen Sie neue Rahmenbedingungen für Veränderung wie Qualifizierung von Führungskräften zu emotional intelligenter Führung oder Einrichtung notwendiger Rahmenbedingungen
3. Entwickeln Sie eine Change-Konzeption mit den Führungskräften im Team
4. Machen Sie Erfolge erlebbar und fördern Sie Mut zur Veränderung
5. Pflegen Sie Lust auf Veränderungen



K.O.M.®

K.O.M.® (HC

WORT'FLAMME

K.O.M.® GmbH Kommunikations- und Managementberatung  
K.O.M.® HC Human Consult & Training  
Ein Unternehmenszweig der K.O.M.® GmbH  
Wortflamme® Verlags- und Dienstleistungsgesellschaft mbH

Höhrenbergstraße 1  
D-78476 Allensbach  
Fon +49 (0) 75 33 / 93 59-00  
Fax +49 (0) 75 33 / 93 59-29

[www.kom-neun.de](http://www.kom-neun.de)  
[www.kom-hc.de](http://www.kom-hc.de)  
[www.wortflamme.de](http://www.wortflamme.de)