



HIGH PERFORMANCE CULTURE



MERKMALE

HIGH-PERFORMANCE CULTURE

Das Niveau einer Organisationskultur kann nur im Verhältnis zum Umfeld, z. B. zu den Wettbewerbern, wahrgenommen werden.



Sie kann von Wettbewerbern nicht kopiert werden und ist nur schwer zu kompensieren.

MERKMALE

HIGH-PERFORMANCE CULTURE

Starke, aufgeladene Mission und Vision

- Die **Mission** beschreibt den Zweck, die Daseinsberechtigung der Organisation.
- Die **Vision** beschreibt das übergeordnete Ziel oder die zukünftige Wirklichkeit.
- Mission und Vision dienen als positive Stimulanz zur Erzeugung eines leidenschaftlichen **Engagements** für das Erreichen des "Traums".
- Aus der Vision werden die strategischen und operativen **Ziele** abgeleitet.



Starkes Commitment bis zur Selbstaufgabe

- Hohes **WIR-Gefühl**, leidenschaftliches Engagement und absoluter Wille für das gemeinsame Ziel.
- Die gemeinsame Sache steht über dem Individuum.
- Integrität: Gemeinwohl geht vor Einzelwohl.



MERKMALE

HIGH-PERFORMANCE CULTURE

Eigenverantwortliches, kontextorientiertes Führen

- ... im Sinne der Vision und den daraus abgeleiteten Zielen, die im definierten Gestaltungsspielraum jedes einzelnen Mitarbeiters liegen.

Klar definierte Rollen und Verantwortlichkeiten



Eine positive Risikokultur

- Bewusster Umgang mit dem Thema Risiko.
- ... Fehler werden als Lernchance verstanden.
- ... Risikovermeidung wird als Minderung der Innovationskraft angesehen.

DAS VERBINDENDE ELEMENT

...ist eine gemeinsame Haltung
emotionaler Zusammengehörigkeit.

Angestrebter Zustand:

Jedes Teammitglied der Organisation tut zu jedem Zeitpunkt genau das Richtige, ohne dass ein Vorgesetzter sagt, was zu tun ist.



AUFBAU EINER HIGH-PERFORMANCE ORGANISATION

Heben des Energieniveaus:

Aufdecken & Lösen
von ENERGIEBLOCKADEN im System,



... denn sie verhindern das Erreichen
von Spitzenleistung.



WODURCH KÖNNEN LEISTUNGSBLOCKADEN ENTSTEHEN?

Unbewusste Annahmen, Interpretationen und Glaubenssätze einer Organisation können Höchstleistung verhindern.

Sie wirken wie eine Lehmschicht, die den Energiefluss verlangsamt.

WODURCH KÖNNEN LEISTUNGSBLOCKADEN ENTSTEHEN?

Manifest
& bewusst

I. Inhalts- und Sachebene

Umfasst Produkte und Leistungen, Betriebsgebäude, Möbel, Ausstattung, Bilder, Abteilungen, Erscheinungsbild der Menschen, Sprache, Rituale, Mythen, Geschichten, Verhaltensweisen, Gesten, Organigramme, Prozessbeschreibungen, Leitbilder

Größtenteils latent &
unbewusst

II. Einstellungen, Normen und Werte

Strategien, Unternehmensgrundsätze, implizite Regeln, Muster, Logiken, Tabus, Beziehungen

III. Grundannahmen bzw. Grundprämissen

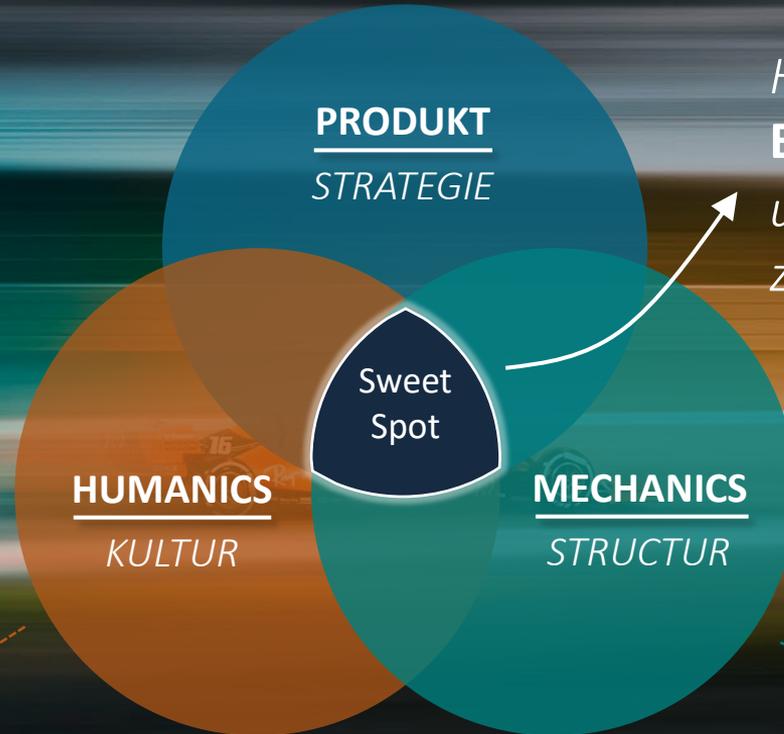
Eigene Identität und Grundüberzeugung, Werte und Haltungen, das eigene Wesen und Sein in der Welt

Wichtig: UK ist nicht homogen – je nach Organisationsgröße gibt es unterschiedliche Subkulturen

DIE ALLES ENTSCHIEDENDE FRAGE IST...

Wie sieht die aktuelle DNA der Organisation aus
und wie soll die zukünftige DNA aussehen, um
Spitzenleistung möglich zu machen?

WIE ERREICHT MAN SPITZENLEISTUNGEN?

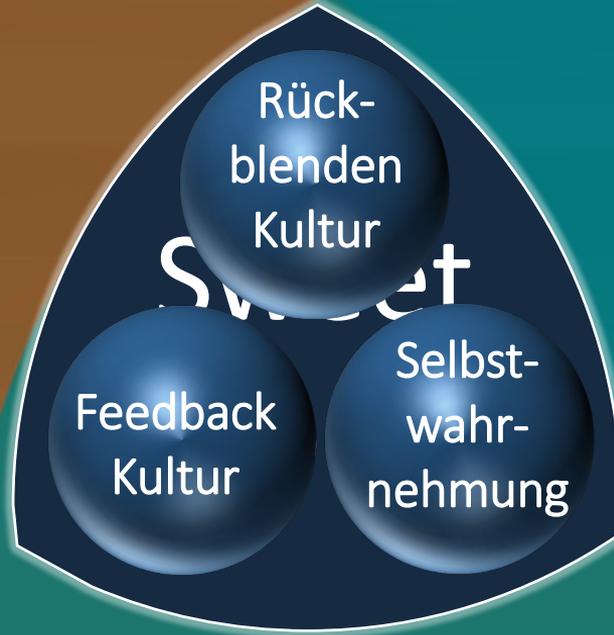


*Heben des
ENERGIENIVEAUS
um Spitzenleistungen
zu ermöglichen*

**Bringing into
Action**
Ins Tun kommen

Sustainability
Schaffung von
Nachhaltigkeit

WIE ERREICHT MAN SPITZENLEISTUNGEN?



A GOVERNANCE FRAMEWORK

PRODUKT
STRATEGIE

Ziele und Zielableitung, klar definierte Prozesse, Time-Line

Grundsätze der Führung, und der Zusammenarbeit

HUMANICS

KULTUR

spot

MECHANICS

Rollen & Verantwortlichkeiten, Beziehungen

Vision, Passion, Emotionen

DEFINITION EINER HIGH-PERFORMANCE KULTUR

“ Eine High-Performance Kultur ist ein Zustand oder eine Verfassung, in der die gesamte Organisation mit einer **kollaborativen, konstruktiven Energie** vibriert. Wo sich jeder Einzelne unabhängig von Hierarchie, Funktion oder persönlichen **Interessen** mit einer kollektiven Sache verbunden und inspiriert fühlt, sein Bestes zu geben. Wo jeder in die positive Absicht des anderen vertraut, und sich um eine gute Balance zwischen organisatorischem, geschäftlichem und individuellem **Wohlergehen** kümmert. **So entsteht ein Flow an positiver Energie, der sich selbst nährt.** ”

EIN SATZ ZUM NACHDENKEN...

“ Wenn die Beziehungen und das Miteinander gut sind, kann keine Organisationsform, kein Prozess und keine Regel den Erfolg verhindern. Wenn die Beziehungen und das Miteinander schlecht sind, sichert keine Organisationsform, kein Prozess und keine Regel den Erfolg. ”

Thomas Weegen, CEO Coverdale Germany



EINE FRAGE, DIE MICH SCHON LANGE BEWEGEN...

Was kann man tun, um Organisationen wieder in die Selbstführung zu bringen, die über Jahre von diktatorischen Führungspersönlichkeiten geprägt wurden und diese Führungspersönlichkeiten verherrlichen?



Coverdale Team Management Deutschland GmbH
Ralph Schubert
mobile: 0049-163 565 1 423
ralph.schubert@coverdale.de
www.coverdale.de

