

Ehrbarer Kaufmann 2.0

Der *QET*[®]-Brief für UnternehmerInnen und Führungskräfte

Ausgabe 7/2010

**Werte Unternehmerinnen und Unternehmer,
geschätzte Führungskräfte und Geschäftsfreunde,**



wir hoffen, Sie hatten ein erfolgreiches erstes Halbjahr. Mit diesem Brief erhalten Sie auch in der zweiten Jahreshälfte Anregungen für den Geschäftstalltag. Sie unterstützen die Wertebewegung, wenn Sie unseren Brief an Freunde und Geschäftspartner weiterleiten. Gerne tragen Sie Ihre Firma **kostenfrei** auf www.wir-sind-fair.de ein und werben so für Fairness im Geschäftsleben.

Ihre QET Gründer Torsten Tesch und Ralph Küster

Inhalt heute:

- | | |
|-----------------------|--|
| 1. Wissen: | Unternehmensleitbilder – wichtig für die Außenwirkung |
| 2. Fortbildung heute: | Seminar E03 Vielfalt –
Mehr ist besser |
| 3. Blog heute: | Innovative Unternehmen |
| 4. Management Tools: | Die QET Audit Checkliste |
| 5. Gimme Five: | Das Unternehmer Statement heute: Torsten Tesch, QET OHG |
| 6. QET Community: | Neues aus dem QET Network of Excellence |

1. *OET Wissen: Unternehmensleitbilder*

Definition

Das Unternehmensleitbild umfasst die langfristigen Zielvorstellungen eines Unternehmens und dokumentiert, auf welcher Wertebasis und mit welchen Strategien diese Unternehmensziele erreicht werden sollen.

Insofern stellt das Unternehmensleitbild die Dokumentation der Unternehmenskultur dar im Hinblick auf Aspekte wie: Wertebasis, Normen, strategische Ziele (Visionen), Auftrag (Mission), Potentiale, Umgangsformen, Märkte, Umwelt.

Ein Leitbild enthält relevante Aussagen (Leitsätze) zur angestrebten Unternehmenskultur.

Unternehmensleitbilder dienen dazu, die Unternehmens"philosophie" allen Beschäftigten und der Umwelt zu vermitteln.

Die Formulierung und Umsetzung des Leitbilds gehört zu den Aufgaben der strategischen Planung.

Gute Leitbilder haben positive Wirkungen nach innen und nach außen. Sie orientieren, motivieren, werben.

Ein Unternehmensleitbild kann wesentliches Element der Corporate Identity sein; man muss es jedoch zum Leben erwecken, denn nachhaltige Wirkung zeigt das Unternehmensleitbild erst bei der Umsetzung auf die strategischen und operativen Ebenen des Unternehmens.

Ehrbarer Kaufmann 2.0

Der QET[®]-Brief für UnternehmerInnen und Führungskräfte

„Wenn Du ein Schiff bauen willst, dann trommle nicht Männer zusammen, um Holz zu beschaffen, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre sie die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer.“

Zitat: Antoine de Saint-Exupéry (1900-44), französischer Schriftsteller

QET bietet mit seinem Unternehmensleitbild - Kodex ein Beispiel für ein Unternehmensleitbild.

Lesen Sie mehr zum Thema in unserem [Unternehmenskultur-Blog](#).

QET Wissen unter: www.qet.de

2. Fortbildung heute: QET Seminar E03Vielfalt

QET Dozentin Katharina Hedding und QET Dozent Marcel Rasch wissen: „Unternehmer und Führungskräfte, die sich der (kulturellen) Vielfalt in ihren Firmen bewusst sind, sie annehmen, pflegen und erweitern, werden neue Möglichkeiten des Wachstums finden:



- verbesserte Kommunikation und dadurch intensivere, wertvollere, nachhaltigere Beziehungen zu einer immer vielfältigeren Kundenbasis
 - Innovation, kreative Energie und Synergieeffekte im eigenen Unternehmen - in den Teams, in den Abteilungen - und in der Außenwirkung
 - Steigerung der Beliebtheit als potentieller Arbeitgeber
- und langfristig werden all diese Faktoren auch Ihr Unternehmen bereichern.“

Details:

Europaweit entgehen 11% der befragten Unternehmen tatsächliche oder potenzielle Exportaufträge direkt aufgrund mangelnder Fremdsprachenkenntnisse. Etwa 10 von 2000 Unternehmen beziffern ihre Umsatzverluste mit über 1 Mio €. („ELAN: Effects on the European Economy of Shortages of Foreign Language Skills in Enterprise“; Dezember 2006).

Für das Management und die Mitarbeiter von Unternehmen, die internationale Geschäftsbeziehungen pflegen, ist es unabdingbar, ihre fremdsprachlichen und interkulturellen Kompetenzen kontinuierlich zu vertiefen und auszubauen, um die oben zitierten Umsatzverluste zu vermeiden.

Interkulturelle Kompetenz ist zu einem Faktor geworden, der in der Geschäftswelt als äußerst wichtig angesehen werden muss, insbesondere für die Geschäftsabläufe und die Kommunikation innerhalb eines Unternehmens / einer Organisation. Es reicht nicht mehr aus, dass man eine Fremdsprache spricht, wenn man mit Geschäftspartnern und Kollegen in anderen Ländern effektiv kommunizieren möchte:

Internationale Geschäftskommunikation beinhaltet auch interkulturelle Aspekte.

Heutzutage haben Berufstätige selbst in kleineren Unternehmen kaum eine andere Wahl als sich für den internationalen Geschäftsalltag fit zu machen. Sie arbeiten in virtuellen Teams mit Kollegen aus der ganzen Welt. Ihre lokalen Teams bestehen aus Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen.

Ehrbarer Kaufmann 2.0

Der QET[®]-Brief für UnternehmerInnen und Führungskräfte



Das Ziel des Seminars E03 Vielfalt ist es, dabei zu helfen, kommunikatives, kognitives und soziales Verhalten bewusst zu schulen und Ihnen und Ihren Mitarbeitern interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln.

Folgende Punkte werden so besser verstanden:

- Interkulturelle Kommunikation
- Interkulturelles / Internationales Management
- Diversity Management

Die bundesweite QET Corporate Governance Akademie

In der QET Akademie binden ausgewählte Dozenten Best Practice im Einklang mit der Wertephilosophie von QET in ihre etablierten und international anerkannten Methoden für Management-Seminare ein. Führungskräften gelingt es in einem außergewöhnlichen Ambiente, den Nutzen und die Vorteile ganzheitlichen Denkens und Handelns zu verinnerlichen.

Mehr zu diesem 2-tägigem Seminar unter www.qet.de.

3. QET Blog heute: Innovative Unternehmen

Innovative Unternehmen und wie man sie erkennt

aus: „WirtschaftsBlatt“ | von Christian Freilingler Gründer Kybernetika | 13.06.2010:

Eine spannende Vision/ Mission und dementsprechend ein sinnvermittelndes Leitbild sind die Treiber für Innovationen. Visionäre, zukunftsorientierte Führungskräfte, die mitreißen können, sind in Führungspositionen wichtiger als „Erbsenzähler“, reine Zahlenmenschen.

Merkmale innovativer Unternehmen. Innovative Leader gehen neue Wege der Zusammenarbeit. Sie wecken Begeisterung und sind tolerant bei Misserfolgen. Sie zeichnen sich durch eine gediegene Fehlerkultur aus. Es wird der Grund für den Fehler und nicht ein Sündenbock gesucht. Meist trifft es sowieso den Falschen.

Innovative Unternehmen verfügen über eine spannende Führungskultur. Sie ist ein starker Magnet für innovative Talente und High Potentials. Kreative Querdenker sind als Mitarbeiter hochwillkommen.

Die Führungskultur zeichnet sich durch Vertrauen und dementsprechende Freiräume für die Mitarbeiter aus. Innovative Unternehmen bevorzugen interdisziplinär zusammengesetzte Teams. Simultaneous Engineering, d.h. eine integrierte Produktentwicklung in Projektteams, spielt eine bedeutende Rolle.

Kontakt zum Kunden. Innovative Unternehmen halten enge Kontakte zu ihren Schlüsselkunden und binden diese in die Ideenfindung maßgeblich und vertrauensvoll ein. Das Denken und Arbeiten in Netzwerken ist der wesentliche Schlüssel.

Innovative Unternehmen investieren massiv in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und gezielt in die

Ehrbarer Kaufmann 2.0

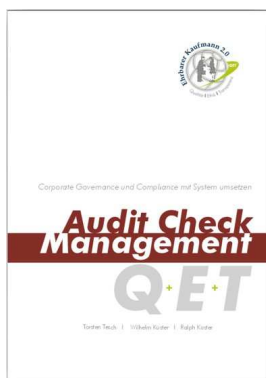
Der QET[®]-Brief für UnternehmerInnen und Führungskräfte

Weiterentwicklung ihrer Leader. Der Blick in die Zukunft, das Aufspüren neuer Marktchancen geschieht durch die Anwendung fundierter Szenariotechniken. Die Art und Weise, wie die Mitarbeiter und natürlich auch die Top-Manager miteinander umgehen, miteinander arbeiten, sind der beste Beleg für eine innovative Unternehmenskultur.

Fazit: Auf die leistungsfördernde Innovationskultur kommt es in erster Linie an. Sie ist eines der wenigen Dinge, die für die Mitbewerber nicht so einfach kopierbar ist.

[...] Mehr hierzu und vielen anderen Themen unter: <http://unternehmenskultur.wordpress.com/>

4. Management Tools: QET Audit Checkliste



Die QET Audit Checkliste zur Bewertung Ihres Unternehmens

Jeweils 20 Regelmodule zu den QET Bereichen Qualität, Ethik und Transparenz bilden die Basis für die QET Audit-Checkliste. Je Regelmodul werden fünf detaillierte Aussagen bzw. Fragen mit Zusatzbemerkungen formuliert. Insgesamt erhalten Sie so einen Katalog von 300 unternehmensrelevanten Bewertungsmerkmalen.

Das erfolgreich abgeschlossene Audit durch einen unabhängigen Auditor ist Voraussetzung für den Erwerb des QET Gütesiegels Werteorientierte Unternehmensführung. Orientieren Sie sich an den Besten.

Gehen Sie Ihrem Unternehmen auf den Grund

Sie können diese QET Unterlagen auch ohne Beantragung eines Gütesiegels nutzen. Die QET Audit-Checklisten helfen Ihnen festzustellen, ob Ihr Unternehmen zukunftsorientiert aufgestellt ist. Verwenden Sie den Fragenkatalog zur Durchführung Ihrer internen Audits.

Die Checklisten als Tool für eine ganzheitliche Beratung

Mit dem QET Fragenkatalog erhalten Berater ein Werkzeug, das erstmals eine ganzheitliche Unternehmensbewertung zulässt. Nutzen Sie diese Möglichkeit zusätzlich zu Ihren bisherigen Beratungsleistungen.

Sie erkennen und setzen Zeichen

Das QET Audit mit Gütesiegel wurde für alle Branchen und Betriebsgrößen entwickelt. Ihr Unternehmen setzt damit Maßstäbe für Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner.

Die Audit Checkliste als **PDF** (Leseexemplar) erhalten Sie unter: <http://www.qet.de/audit-checkliste+9.html>

Ehrbarer Kaufmann 2.0

Der *QET*[®]-Brief für UnternehmerInnen und Führungskräfte

5. Gimme five - Das Unternehmer-Statement

heute: **Torsten Tesch**

Torsten Tesch führt seit 2003 das erfolgreiche Ingenieurbüro Management-Module. In 2007 wird er Mitgründer der heutigen QET OHG. Als geschäftsführender Gesellschafter bietet er Lösungen für nachhaltige Unternehmensentwicklung an.



Besuchen Sie den Internetauftritt unter: www.qet.de

Folgende fünf persönliche Eigenschaften meiner Geschäftspartner sind mir wichtig:

1. Offene, ungeschnörkelte Kommunikationsfähigkeit
2. Mitdenken können und Dinge immer übergreifend betrachten
3. Auch Zeit als Ressource zu begreifen und damit stets sorgsam umzugehen
4. Toleranz und Wertschätzung im gegenseitigen Umgang (...auch wenn`s mal knirscht!)
5. Die Einsicht: Nobody is perfect (...and we even don`t try to be it)

Fünf maßgebliche Gründe für meinen Antrieb als Mensch und Unternehmer/Führungskraft sind:

1. Selbst Zeichen setzen zu können und die Welt ein bisschen zum „Guten“ zu bewegen
2. Immer auf`s neue Freiheit und Verantwortung zu leben
3. Positives Feedback von Kunden, Mitarbeiter und Geschäftspartner
4. Persönliche Visionen, Träume und Ziele sukzessive zu verwirklichen
5. Sinnhaftigkeit und Teamgeist im Tun

Fünf Argumente, mit denen ich neue Mitarbeiter für mein/unser Unternehmen begeistere:

1. Interessante Aufgaben in einem Markt mit Zukunftsperspektiven
2. Zahlen, Daten, Fakten sind bei uns wichtig aber bei weitem nicht alles
3. Wir arbeiten hart aber feiern auch Feste, wie sie fallen
4. Offene Türen und ein aufgeschlossenes Umfeld
5. Ordentliche Chefs, die auch Fehler zulassen (sollten aber möglichst nur 1x passieren!)

6. QET Community

++ Die QET Geschäftsführer nehmen an einer lebhaft geführten Podiumsdiskussion der Wirtschaftsunioren Dachau mit Randolph Rodenstock und dem Landtagsabgeordneten Bernhard Seidenath teil ++ Seminar E 03 Vielfalt: QET begrüßt die Dozenten Katharina Hedding und Marcel Rasch ++ Neu: Ein von QET entwickelte Personenzertifikat wird ab Herbst über neues E-Akademie Angebot zu erwerben sein ++ QET Berater Herbert Eidloth berät ab sofort in Sachen Datenschutz ++ QET startet mit seinen Marketingaktivitäten in Social Media durch ++

Unsere nächste Ausgabe erscheint im September 2010.