

Management-Impulse verbindet Personal- und Organisationsentwicklung mit Integrierter Kommunikation.

Ganzheitliche Entwicklung

DIE WIENER AGENTUR Management-Impulse konzentriert sich auf die Unternehmensentwicklung aus einer ganzheitlichen und wertorientierten Perspektive. Wesentlichste Voraussetzung ist das Verständnis für die Integration von Unternehmenszielen, Marktbedürfnissen und Produkt- bzw. Dienstleistungszielen.

Die Agentur bietet ein breites Dienstleistungsspektrum, das von Beratungsgesprächen über die Planung von Strategien bis hin zur Entwicklung von Marketing- und Kommunikationskonzepten reicht. Die Basis der erfolgsorientierten Umsetzung bildet die einschlägige Praxis der MitarbeiterInnen in verschiedensten erfolgreichen Unternehmen. Unter Berücksichtigung der Ziele des Kunden werden gemeinsam mit den Verantwortungsträgern die Unternehmensphilosophie sowie die Kommunikationsstrategie entwickelt. Dabei sorgen professionelle Experten in den jeweiligen Dienstleistungsfeldern für eine erfolgreiche Umsetzung der gesteckten Ziele.

Hürden in der Umsetzung

Notwendig ist nicht „nur“ die operative Abstimmung der Aktivitäten, vielmehr muss eine Integration der strategischen Planung innerhalb der wertorientierten Unternehmensführung erfolgen. Management-Impulse entwickelt daher – gemeinsam mit dem Kunden – bereits in der Strategiedefinition sämtliche Kommunikationsmaßnahmen nach innen und außen.

Die Gründe, warum Unternehmen auf Integrierte Kommunikation setzen, sind vielschichtig: Neben Wettbewerbsdruck,

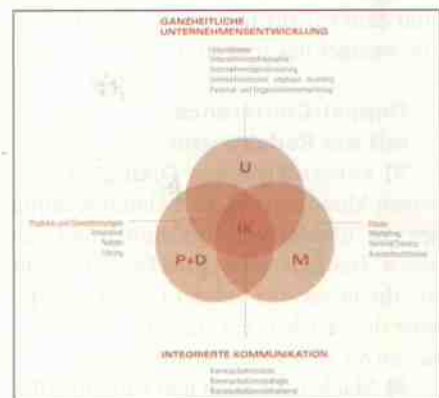
steigender Informationsüberlastung, zunehmender Medienvielfalt, einer steigenden Anzahl von Kommunikationsinstrumenten und deren Koordination ist vor allem die Gefahr widersprüchlicher Aussagen sowie die Notwendigkeit der Vermittlung eines einheitlichen Unternehmensbildes Grund genug, um Kommunikation integrativ und damit auch kostenbewusster zu gestalten. Ganzheitliche Personal- und Organisationsentwicklung berücksichtigt die Fähigkeiten und Fertigkeiten aller MitarbeiterInnen, die Wechselwirkungen zwischen den Organisationsstrukturen und dem Verhalten der Führungskräfte und schafft eine Orientierungshilfe durch Visionen, Ziele, Werte und Sinnegebung. All diese Elemente werden als Unternehmenskultur innen und außen wahrgenommen.

In den meisten Fällen müssen Strukturen, Systeme und die Unternehmenskultur permanent angepasst und damit verändert werden. Hier kommt dem Integrationsansatz wieder erhöhte Bedeutung zu. So werden z. B. abteilungsübergreifende Teams etabliert, die eine positive Einstellung zur Integrierten Kommunikation haben und diese auf ihre Umgebung ausstrahlen bzw. vorleben. Dem Abbau von Abteilungsdenken, der Förderung von kooperativem Verhalten sowie der integrativen Wirkung von Information und Kommunikation wird dabei besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

Das Integrationsmodell

Das Erleben des Zusammenspiels der drei Kommunikationszielgruppen bewirkt bei allen Verantwortlichen die Überzeugung, dass der daraus erzielte Nutzen nachhaltig in allen Geschäftsbereichen implementiert wird.

Das Modell ist unabhängig von Branchen oder dem Geschäftsmodell des jeweiligen Unternehmens. Die Vorgehensweise wurde z. B. bei einem internationalen Automobilzulieferer ebenso wie bei einem auf Europa orientierten IT-Dienstleister oder auch bei einem Industriekonzern umgesetzt.



Ganzheitliche Unternehmensentwicklung garantiert langfristigen Erfolg.

Die genannten Fälle unterscheiden sich vor allem durch die jeweilige Zielsetzung. In einem Fall handelte es sich um eine Neupositionierung des Unternehmens, im zweiten Fall war der Internationalisierungsschritt die Ausgangslage für den Prozess, im dritten Fall ging es um die Entwicklung einer neuen Marketingstrategie.

Der Ausgangspunkt stellt eine Situationsanalyse mittels Tiefeninterviews dar. Im zweiten Schritt werden mit der ersten Führungsebene (Management) Ziele und Strategie erarbeitet und definiert.

Ausgehend von dieser Definition und der klaren Ausrichtung des Unternehmens werden Philosophie, Strategie sowie sämtliche Maßnahmen im Umfeld der Organisation, der Personalentwicklung sowie der damit verbundenen Kommunikation entschieden. Dieser Prozessschritt beinhaltet vor allem die notwendigen Anpassungsmaßnahmen in der Organisation, der Unternehmenskultur, notwendige Personalentwicklungsmaßnahmen sowie die Entwicklung einer allgemein gültigen Kommunikationsstrategie für die Dienstleistungen und Produkte in den ausgewählten Zielmärkten.

Die interne Kommunikation der systematischen Veränderung trägt jedenfalls nachhaltig zur Mitarbeitermotivation sowie zur Identifikation mit der Firma bei. [A]

www.management-impulse.com



Management-Impulse-Chef Kurt Mitterer: „Integrierte Kommunikation muss von Anfang an fixer Bestandteil in der strategischen Planung von Unternehmenszielen sein!“