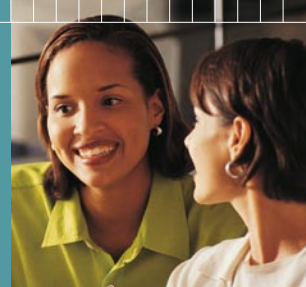


Performance Leadership Profile & Workshop



Was ist Performance Leadership?

Performance Leadership basiert auf Verhaltensforschung, welche vor fast 40 Jahren begonnen hat. Die Technologie, welche aus diesen Studien hervorging, wurde zuerst genutzt, um Ausbildungen effizienter zu gestalten und wurde später im Bereich Human Performance eingesetzt. Im Gegensatz zu anderen Ansätzen, die Produktivität steigern und Führungskräfte fördern sollen, basieren die Vorgänge dieser Technologie auf empirischer Forschung, nicht auf gesundem Menschenverstand oder den jüngsten Management Launen.

Praktiker und akademische Experten haben angesehene Organisationen gegründet, um die kontinuierliche Forschung zu unterstützen und die Technologie der Allgemeinheit bekannt zu machen. Diese sind: ISPI, The Association for Behavior Analysis, The Cambridge Center for Behavioral Studies.

Das Performance Leadership Profile und der Workshop wurden von Dr. Martin Wikoff entwickelt. Er ist Experte in der Anwendung von Performance Technologie in den Bereichen Führung, Produktivität und Verkaufseffizienz. Er ist nicht nur ein Autor und Experte, sondern hat Erfahrungen als Verkäufer, Führungskraft und Trainer für multinationale Unternehmen gesammelt. Seine Fähigkeit, seine praktischen Erfahrungen mit seinem technischen Wissen zu verbinden, ermöglichte ihm, die forschungsbasierten Verhaltenstechnologien in praktische alltags Techniken zu übersetzen, welche für Führungspersonen einfach zu verstehen und anzuwenden sind.

Er bereitete den Weg für "mult-rater" Umfragen in den späten 70er Jahren, hat den ISPI's Award of Excellence erhalten und wurde eingeladen, das Programm "Designing High Impact Sales Training Programs" am "Corporate Executive Board's 2008 Sales and Marketing Insight Acceleration Conference" zu präsentieren.

SUCCESS STORIES

◆ Manufacturer Attacks Global Competition

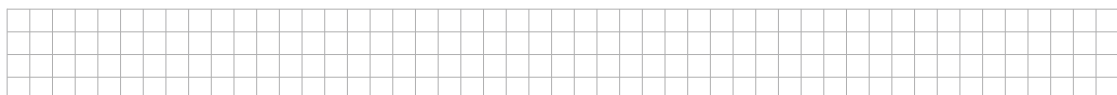
The fifth largest office furniture manufacturer in the US realized that long-term survival depended on their ability to compete with lower cost, but quality products, sourced from other countries. Working with their **Persona GLOBAL**® Consultant, a program using the tools from Performance Leadership was implemented in their 9 manufacturing facilities and with the sales force. The program was used to develop managers, establish performance goals, and implement process improvements, feedback systems, and rewards for hitting targets. Plant efficiency increased an average of 18% and sales growth has been double industry average since the program started. In 2007, the company achieved record sales and profits.

◆ Retailer Differentiates in a Commodity Market

The largest floral chain in Chicago realized that they had to distinguish themselves from other flower and gift shops. Using Performance Leadership, they trained their managers and clarified their business mission from a company that "sells flowers" to one that "helps people celebrate events." With that clear mission and using what was learned in PL, they developed clear behavioral expectations for inside sales representatives, implemented measures, rewards, and a coaching process. Within weeks, by changing the inside sales team from "order takers" to advisors that helped customers celebrate, sales jumped 30% and profits increased 14%.

PLP Vorteile für Teilnehmer

- **ZIELSETZUNG.** Setzen von Organisations-, Gruppen- und individuellen Zielen und Erwartungen welche abgestimmt, partizipativ, erreichbar und herausfordernd sind.
- **OPTIMIERTE KONDITIONEN.** Das Ausmass in wiefern jemand die richtigen Leute an die richtigen Stellen setzt, das benötigte Training bietet, Key-Management Kompetenzen besitzt und Unterstützung durch optimale Organisation, Jobdesign und Ressourcen bietet.
- **MESSBAR.** Schaffung von messbaren Leistungsindikatoren, welche abgestimmt, objektiv, akkurat, zeitlich und vornehmlich unter der Kontrolle des Leistungserbringers sind.
- **FEEDBACK:** Ordentliche, rechtzeitige, spezifische, verständliche Informationen über Leistung, welche auf verschiedene Weisen kommuniziert werden.
- **VERSTÄRKUNG.** Systematische Lieferung von positiven Konsequenzen durch die Organisation, Gruppe und die Führungspersonen, welche die Leistungen erhalten und verstärken.
- **COACHING/TEAMBILDUNG:** Systematische Lieferung von korrigierenden und unterstützenden Massnahmen durch die Führungskräfte, um Leistung zu korrigieren oder zu verbessern, um dadurch der ganzen Arbeitsgruppe und jeder Person zu helfen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen.



“Wir sind viel effizienter seit wir uns zu Leistungsmessung und Fokussierung auf den Kunden entschieden haben. Wir beabsichtigen in der Topliga zu bleiben und werden weiterhin unserer Kultur richtig stellen, um Kunden einen erstklassigen Wert zu bieten.”

Robert Powell • President, Omaha Paper Company

Wie funktioniert Performance Leadership?

Performance Leadership besteht aus zwei Teilen:

- 1. Performance Leadership Workshop:** Ein praktisches Programm zur Führungsentwicklung, welches Führungskräften spezifische Fähigkeiten und Techniken vermittelt, die umgehend in jedem Bereich des Unternehmens einsetzbar sind. Das Programm kann in zwei Tagen oder in Modulen durchgeführt werden, welche über eine gewisse Zeitspanne verteilt werden, während die Teilnehmer die bereits gelernten Fähigkeiten zwischen den einzelnen Einheiten einsetzen. Der Performance Leadership Workshop ist ein Programm, das auf jeder Führungsebene durchgeführt werden kann, weil die Prinzipien universell gültig und im ganzen Unternehmen anwendbar sind. Wenn die Methoden und Techniken im ganzen Unternehmen eingeführt sind, können diese eine signifikante Auswirkung auf die Entwicklung und Verstärkung einer positiven, leistungsorientierten Kultur haben.
- 2. Performance Leadership Profile (PLP):** Das Performance Leadership Profile ist eine “multi-rater” Umfrage, welche als Basis zur Messung der Fähigkeiten der Führungskräfte dient. (und die des Unternehmens, wenn sie kombiniert wird). Das PLP entstand auf Grund von Untersuchungen durch Dr. Wikoff, der aufgezeigt hat, dass die Ausbildung von Führungskräften effektiver ist und Fähigkeiten erlernt werden, wenn diese während des Programmes gemessen werden. Das PLP ist die neueste Generation vom Performance System Profile, welches selber auf Produktivitätsforschung basiert. Auf Grund der forschungsbasierenden Herangehensweise, misst PLP Fähigkeiten und Techniken, welche auf den neusten Studien der Leistungstechnologie beruhen.

Wie unterscheidet sich Performance Leadership von anderen bekannten Leadership und Performance Improvement Programmen?

Bei den meisten Programmen fehlen Schlüsselemente und Faktoren, welche bewiesenermassen effektiv sind, um Leistung zu verbessern. Das ist der Grund, warum diese keinen oder nur vorübergehenden Einfluss auf die Leistungsveränderung und die Kultur haben. Für die Unternehmen, welche schon andere Programme anwenden, wäre Performance Leadership eine Möglichkeit, die Effizienz dieser Programme zu messen.

ÜBER DEN AUTOR



Martin Wikoff, Ph.D.

Performance Leadership • Managing Performance • Managing First Class Service • PRIDE

Dr. Martin Wikoff ist Forschungspsychologe, Pädagoge und eine bekannte Autorität im Bereich Organisationsentwicklung, Produktivitätssteigerung und Verhaltenstechnologie. Seine wissenschaftlich beglegten Produktivitäts- und Qualitätstechnologien werden seit fast 30 Jahren auf der ganzen Welt angewendet.

Als früherer Executive Vice President von Persona GLOBAL®, schrieb Dr. Wikoff vier äusserst populäre Persona GLOBAL® Trainings- und Beratungsprogramme: Performance Leadership, Managing Performance, Managing First Class Service und PRIDE (Purpose, Recognition, Influence, Development and Energy) – alle fokussieren auf Optimierung von Verhaltensweisen in einem unternehmerischen Umfeld.

Dr. Wikoff ist rund um den Globus ein gefragter Experte. Seine Beratung wird von zahlreichen multinationalen Korporationen und Regierungen inklusive Singapur, Malaysia, Korea, England, Frankreich und den USA in Anspruch genommen. Dr. Wikoff referiert oft vor höchsten Führungspersonen und hat zahlreiche Publikationen in Managementprinzipien und deren Beziehung zu Produktivität.

Dr. Wikoff's Publikationen beinhalten:

- Performance and Instruction Journal, September 1995. Article of the Year: International Society for Performance & Instruction. The Quality Movement Meets Performance Technology.
- Performance Leadership and Performance Leadership Profile. (1987, 2005). Persona GLOBAL®, Inc.
- PRIDE (1991) and Team Development Profile (1993). Persona GLOBAL®, Inc.
- Behavior management in a factory setting: Increasing work efficiency. Wikoff, M., Anderson, D. C., & Crowell, C. R. (1982). Journal of Organizational Behavior Management, 4, 97-127
- An applied behavior analysis approach to increasing productivity in a factory setting: Effects of feedback and praise on employee performance. Unpublished doctoral dissertation, University of Notre Dame, 1981.



For more information about **Persona GLOBAL®**, Inc.'s metrics and methodologies, please contact info@personaglobal.com or visit www.personaglobal.com

ABOUT **Persona GLOBAL®**

Persona GLOBAL® is a worldwide provider of assessment tools and methodologies for corporations facing challenges in change leadership, communication, organizational alignment, sales, customer service and management. **Persona GLOBAL®**, Inc.'s metrics and methodologies are currently available in 45 countries; its programs have been translated in up to 33 languages. More than 1,100 certified **Persona GLOBAL®** practitioners around the world serve their clients as strategic business partners.

Corporations that have benefited from **Persona GLOBAL®** Programs include:

- | | | |
|--------------|---------------------|----------------------------|
| • BMW | • Applied Materials | • British Airways |
| • Mitsubishi | • Dell Computer | • Japan Airlines |
| • Disney | • IBM | • Credit Suisse |
| • Coca-Cola | • Alcatel | • American Express |
| • Hitachi | • Motorola | • SONY Music Entertainment |