

Beschreibung der Tests / Erhebungen

Wie sagte schon Konfuzius 551 - 479 vor Christus.:

**„Willst du dein Verhalten ändern,
musst du deine Einstellung ändern“.**



Tests wurden in deutschen Unternehmen in den zurückliegenden Jahrzehnten, wenn überhaupt, vor allem im Bereich des Personalwesens, als Instrumente der Teambildung und Persönlichkeitsanalyse und zur Personalauswahl, und sehr stark im Bereich der Aus- und Weiterbildung eingesetzt.

Was aber auffällig ist, dass es kaum relevante Werkzeuge, Instrumente für den Bereich der Organisationsentwicklung gibt (nicht im Controlling). Gerade in der heutigen Zeit, bei den dramatischen Herausforderungen denen sich die deutschen Unternehmen zurzeit ausgesetzt sehen, sind sie unter den gegebenen Umständen, vorausgesetzt dass sie denn wollen, darauf angewiesen bei der erforderlichen Neuorientierung Unterstützung in Form von ganzheitlichen, nachhaltigen Werkzeugen, auch Tests, / Erhebungen zu erhalten.

Tests / Erhebungen für Organisationsentwicklung

Eine systemische, ganzheitliche Neuorientierung in einem Unternehmen kann nur zukunftsorientiert und nachhaltig durchgeführt werden, wenn dem Unternehmen detaillierte Informationen zur Verfügung stehen, die Erkenntnisse darüber liefern, wo der „Schuh wirklich drückt“. Um zu solchen Information zu kommen ist es unabdingbar, dass eine Untersuchung zum Erkennen von Schwachstellen oder Defiziten durchgeführt wird.

Ich folge voller Überzeugung der Aussage von Otto von Habsburg (völlig unabhängig von seiner sonstigen politischen Einstellung) der einmal sagte:

**„Wer nicht weiß wo er herkommt,
weiß nicht wo er steht,
weiß nicht wo er hin will“.**

Meiner Überzeugung folgend, habe ich ein Werkzeug / Instrument entwickelt, das den Unternehmen Informationen liefert, mit denen zielgenaue Maßnahmen eingeleitet werden können.

Die verschiedenen Erhebungs- und Analysesysteme, die in dem

„USE - Unternehmens - Situations - Erhebung“

Konzept enthalten sind, sind alle auf der Grundlage des theoretischen Hintergrundes des **USUW-U**mfassender-**S**ystemischer-**U**nternehmens-**W**andel Systemkonzeptes entwickelt worden.

Die Ergebnisse der Auswertung liefern solche Erkenntnisse, die dann in problemorientierte Maßnahmen umgesetzt werden können.

Das Besondere ist, dass in diesem Test als wesentlicher Bestandteil die vier Steuerungsebenen / Wachstumspotentiale des USUW Systems eingearbeitet sind. Damit werden zwangsläufig Daten geliefert, die im Kontext Ganzheitlichkeit herstellen. Weiter Einzeltests die ebenfalls Bestandteil erhoben werden sind, : Wachstums- und Entwicklungsschwelle, Strategiebewusstsein (Ebene 4), Umweltschutz (Ebene 3), Managementqualität (Ebene 3), Marktstellung (Ebene 2), Verkauf und Kundenservice (Ebene 3) und Wertschöpfung (Ebene 1).

Ein weiteres ganz besondere Konzept ist das **UKD – Unternehmens-Kultur-Diagnose** Die Ergebnisse der Erhebung liefern „Fi0ngerzeige“ für die Bedeutung von Inhalten einer ganzheitlichen Unternehmenskultur.

Bei all meinen Konzepten habe ich großen Wert auf Ganzheitlichkeit gelegt. Deshalb gibt es unter anderem das **Potentialbarometer**, das sowohl entsprechende Daten für das Unternehmen, Niederlassung, Abteilung, Gruppe, als auch für Mitarbeiter erhebt.

Auf der Grundlage der insgesamt gewonnen Ergebnisse aus den Erhebungen und Analysen stehen weiter umfangreiche Konzepte zur Verfügung, so zum Beispiel:

Früherkennung von Chancen und Risiken (für KMU)
 Marketing Management
 Controlling
 Kosten Management
 Verkaufsmanagement
 Turnaround
 Business Design
 Wertorientierte Unternehmensführung (weiche Faktoren)
 Wertorientierte Unternehmensführung (harte Faktoren)
 Werterhaltung / Verhaltensmaxime

Alle Systeme sind auf der Grundlage des USUW –Systemkonzeptes entwickelt.

Tests Erhebungen Organisationsentwicklung	
USE–Unternehmenssituationserhebung	Unternehmensorientierung
UKD Unternehmens Kultur Diagnose	Unternehmens-Standortanalyse (kurz)
Das lernende Unternehmen	Unternehmenswissen
Aktivierung des Unternehmens – Wissens	Werterhaltung Verhaltensmaximen
Ist Ihr Unternehmen fit für den Kunden?	Wie attraktiv ist unser Unternehmen?
Kundenbedürfnisse	Unternehmensgrundsätze
Nachfolge Test	Das lernende Unternehmen
Neuorientierung	Umfassende Unternehmens Standortbestimmung .
Wie gut ist Ihr F & E Bereich	Fragebogen zur Messung des Lernklimas
Unternehmens Präferenzen	Unternehmensneuorientierung
Unternehmenskultur	Unternehmens 10 Kennziffernschlüssel

Für alle Tests sind entsprechende Beschreibungen / Erklärungen vorhanden.

Ganz besonders möchte ich Ihre Aufmerksamkeit auf den 10 Kennziffernschlüssel richten. Dieser Test ist das entscheidende Instrument für eine umfassende Erhebung, um über die wesentlichen Strukturen des Unternehmens aktuelle Daten zu erhalten.

Fordern Sie weitere Informationen an.

Tests / Erhebungen für Personalentwicklung

Leitspruch:

Die Potentiale vor Ort nutzen, die Systeme den Mitarbeitern anpassen.

Sowohl unsere Gesellschaft im Allgemeinen; als auch die Unternehmen im Besonderen leiden unter nicht quantifizierten „Frustrationskosten“ die durch nicht ausgeschöpfte Potentiale der Mitarbeiter bedingt sind. Wieviel Prozent schätzen Sie, werden von vorhandenem Humanpotential von Mitarbeitern ins Unternehmen eingebracht?“ Diese Frage beantworteten deutsche Führungskräfte in einer Umfrage mit Antworten zwischen 15 und 55 %!

Vielfach ist man sich einig drüber, dass das natürlich vorhandene Mitarbeiterpotential ungenügend oder falsch „genutzt“ wird. Und das, obwohl man sich ebenfalls einig ist, dass „Human-Potential“ unsere letzte Ressource im globalen Wettbewerb ist.

Darüber hinaus ist man sich einig, dass eine notwendige und sinnvolle Aktivierung dieser Potentiale über herkömmliche Personalentwicklungskonzepte heutzutage von niemandem mehr bezahlt werden kann. Assessment-Centers, Tiefeninterviews, Gruppendynamik, Rhetorik, Gruru`s und Kommunikations-Seminare, TQM- und KVP-Workshops für jeden??! Und, und, und.... Wir leben also in der Schere von Notwendigkeit und Möglichkeit. Und vielen ist klar in welcher Richtung sie sich demnächst schließen muss.

Alle Fragen die die Zukunft an unsere Gesellschaft, die Unternehmen und deren Führungskräfte stellen wird, können nicht mehr nur mit den „traditionellen, rückwärtsgerichteten“ Instrumenten bewältigt werden: Kostensenkung, Personalabbau, Veränderung der Prozesse im Sinne des immer schneller, kleiner, besser, und billiger. Die Unternehmen müssen anders, also einzigartig werden. Sie müssen neue Wertschöpfungsketten im Sinne von revolutionären „Sprüngen“ für Produkte, neue Geschäftszweige, neuen Dienstleistungen, neuen Allianzen aufbauen - auch mit „Konkurrenten!“ Eine Strategie der Markterschütterung ist aufzubauen.

Tests / Erhebungen Personalentwicklung	
Personalumfrage zum Führungsverhalten	Erreiche ich die mir gesteckten Ziele?
Führungskräfte - Profil	Mobbing
Ärger – Aggressivität	Vier Ebenen Denk Struktur Test
Ausdauer und Beharrlichkeit	Bin ich ein guter Organisator?
Bin ich ein / eine Gewinner(in) ?	Besitze ich Intuition?
Bin ich ein Moderator?	Bin ich ausgewogen?
Führungsstil	Innere Widerstände gegen Veränderung
Hab´ ich den richtigen Arbeitsplatz?	Welcher Konflikttyp bin ich?
Kann ich hart arbeiten?	Kreativitätspotentiale
Kann ich Initiative entwickeln?	Wie gehe ich mit Stress um?
Teamfähigkeit	Vier Ebenen Potential Präferenzen
Vorgesetztenbeurteilung	Was treibt mich wirklich an?
Wie organisiere ich meine Arbeit?	

An dieser Stelle möchte ich ganz besonders auf den Test „**Potentialbarometer**“ hinweisen.

Dazu schreibt bereits 1996 C & P Clausberg & Partner Seminarlogistik, in seinem - „Ihr Medienservice“:

„Es ist ein Konzept zur pragmatischen Personalentwicklung, das menschliche Potentiale, Defizite sowie soziale Kompetenzen und Stärken beschreibt, brachliegende Potentiale und Gefahrenbereiche sowohl im Unternehmen als auch im Menschen aufzeigt. Die dann verbundenen Daten schaffen so eine exakte Grundlage für gezielte Interventionen. Das Potentialbarometer ermittelt die aktuellen und kommenden Leistungsträger und unterstützt deren Einbettung in die gegenwärtige und zukünftige Unternehmensstruktur. Was dieses Verfahren von anderen unterscheidet, ist vor allem die Möglichkeit, die Ergebnisse direkt im Unternehmen zu realisieren. d. h. die Strukturen nicht nur theoretisch zu visualisieren, sondern sofort zu nutzen“

Tests / Erhebungen für Mitarbeiter

Wie sagte schon Konfuzius, von 551 - 479 vor Christus:

„Willst du dein Verhalten ändern, musst du deine Einstellung ändern“.

Also die Fragen: „Wer bin ich, was bin ich“ und „wer und was ist der Andere“? haben schon fast philosophischen Charakter. Und dennoch: Im Alltag sieht sich eine Führungskraft mit dem handfesten Problem konfrontiert: Wen nehme ich für die oder jene Aufgabe / Position?

„Erkenn dich selbst / Erkenne was du bist“ – ist eine vielzitierte Inschrift am Apollotempel von Delphi, als deren Urheber Chilon von Sparta, einer der „Sieben Weisen“ angesehen wird. (Wikipedia)

Am Anfang steht die „Selbsterkenntnis auf der Grundlage der Selbstkenntnis“. Aber aus der Erkenntnis des „Ichs“ entwickelt sich für das Unternehmen schnell die Frage nach dem „Du“ und dem „Wir“.

Inwieweit können Tests / Erhebungen für eine Unternehmensneuorientierung eine Rolle spielen?

Haben Sie jemals versucht zu ergründen, wie es bei Ihnen tief drinnen aussieht - wie Sie sich z.B. wirklich (natürlich völlig subjektiv) sehen?

Vielleicht haben Sie noch nicht richtig ernsthaft versucht, sich in Ihrer gesamten Person mit Ihrem Potential einzuschätzen. Mit Hilfe der sorgfältig ausgesuchten „Einzel“ – Erhebungen können Sie mehr darüber erfahren, wer Sie sind, weshalb Sie Dinge tun, warum Sie so denken und was Sie tun können, um Ihr Verhalten durch Einstellungsänderung zu beeinflussen, so sie es denn wollen?

Bei einigen Erhebungen werden Sie Ihre Einschätzung über sich bestätigt finden, andere werden Ihnen neue Einblicke in Ihr Leben und Ihre Mentalität, Einstellung zu sich selbst ermöglichen.

Obwohl die „Einzel“ - Erhebungen Ihnen Einsichten in Ihre „**Persönlichkeit**“ vermitteln, nehmen Sie die Testergebnisse **n i c h t** zu „tierisch“ ernst. Die Ergebnisse zeigen allenfalls allgemeine Tendenzen Ihres Verhaltens und ihrer Einstellungen auf. Achten Sie auf neue Erkenntnisse über sich, aber sorgen Sie sich nicht zu sehr, wenn die Ergebnisse eines bestimmten Tests nicht, nach dem Motto der „sozialen Erwünschtheit“, erwartungsgemäß ausfallen. Unter Umständen haben Sie einfach einen schlechten Tag erwischt als Sie die Erhebung machten.

Behalten Sie immer im Sinn, dass dies ein Programm ist, um Neugier über sich selbst aufleben zu und Spaß machen soll.

Sie werden überrascht sein, dass Sie viele neue Dinge über sich erfahren können.

Tests Erhebungen Mitarbeiter (Persönlichkeit)	
Wie gut kenne ich mich?	Bin ich ausgeglichen?
Denke ich positiv?	Bin ich ein Überflieger?
Bin ich misstrauisch?	Kann ich mich entspannen?
Bin ich selbstsicher?	Stehe ich unter Stress?
Bin ich ein Individualist?	Stresstyp
Steh ich mitten im Leben?	Was halte ich von mir?
Bin ich lernwillig?	Inventur Persönlichkeitseigenschaften

Schlussbemerkung:

Mir ist völlig klar, dass bei vielen Führungskräften und Unternehmen grundsätzlich große Vorbehalte, vielleicht auch Vorurteile gegenüber solchen individuellen, persönlichen Tests herrschen. Und natürlich muss im Unternehmen ein Klima von Vertrauen und gegenseitigem Respekt eine absolute Selbstverständlichkeit sein, um mit derartigen Instrumenten im Interesse des Unternehmens umzugehen.