

Ganzheitlichkeit und Humanpotential

Welche Bedeutung haben Ganzheitlichkeit und Humanpotential für die Entwicklung einer zukunftsorientierten, nachhaltigen Neuorientierung eines Unternehmens?

Mein Bestreben war und ist, die beiden Begriffe inhaltlich so einfach und eingängig zu beschreiben, dass ihre Bedeutung im Alltagsbetrieb in Unternehmen als normal und sinnvoll verstanden wird. Das Ziel ist, dafür Konzepte zu entwickeln, die den Unternehmen als Grundlage für eine nachhaltige und zukunftsorientierte Entwicklung dienen sollen.

Die wesentlichen Impulse aus der Literatur habe ich in „Über mich“ (Menü) beschrieben. Den entscheidenden „Ruck“ für meine Gedanken für ein ganzheitliches „Konzept“ erhielt ich allerdings, als ich über die alten Griechen „gestolpert“ bin. Denn sie sprachen schon damals von Körper, Geist und Seele. Als sich diese „Erkenntnisse“ bei mir festgesetzt hatten, wurde mir klar, dass für meinen Ansatz etwas, auf den Körper bezogen, fehlte nämlich Blut und Nerven, die ich im System als Fluss bezeichne. Diese vier Begriffe Körper, Geist, Seele und Fluss bildeten die Grundlage für die Einordnung in eine Hierarchie, wobei es notwendig war schlüssige Formulierungen zu finden, die aussagen inwieweit sie Auswirkungen auf die Umsetzung im Alltag in einem Unternehmen haben.

Ganzheitlichkeit

Exkurs:

Definition nach Wikipedia

„Ganz bedeutet ursprünglich heil, unverletzt und vollständig. Ganzheitlichkeit ist demnach die Betrachtung einer Sache in der systemischen Vollständigkeit aller Teile sowie in der Gesamtheit ihrer Eigenschaften und Beziehungen untereinander“.

Aus dieser Definition habe ich abgeleitet, dass sowohl Unternehmen als auch Mitarbeiter als „ganze“ Systeme (Human-Systeme) zu betrachten sind. Wobei die Herausforderung darin bestand, entsprechende „Vokabeln, Definitionen“ zu finden

die sowohl für Menschen (Mitarbeiter) als auch für Unternehmen zutreffend und vor allem kongruent sind.

Die Definitionen von Körper, Geist, Seele und Fluss bildenden die Grundlage für die vier Steuerungsebenen / Wachstumspotentiale. Ganzheitlichkeit ist somit die Betrachtung eines Unternehmens (Wikipedia Betrachtung einer Sache) in der Gesamtheit und in den Beziehungen untereinander. Daraus ergibt sich zwingend die Erkenntnis, dass ein Unternehmen diese vier Steuerungsebenen / Wachstumspotentiale parallel und gleichzeitig und vor allem von oben her „mangen“ muss.

Albert Einstein lieferte mir mit seiner Aussage (allerdings im Kontext seiner Wissenschaftsgeschichte der theoretischen Physik), dass ein Problem immer **nur** auf der nächsthöheren Ebene gelöst werden kann die Erkenntnis, dass ich nach Einsteins Aussage meine Definitionen hierarchisch ordnen muss. Gleichzeitig war es nötig, die Definitionen für Mitarbeiter und Unternehmen nebeneinander (kongruent) darzustellen.

Die vier Ebenen für Mitarbeiter Und Unternehmen



Exkurs:

Unternehmenskrisen

Unternehmenskrisen sind normal, aber in aller Regel hausgemacht. Wollen Führungskräfte (auf allen Ebenen) dem begegnen, sind unpopuläre Maßnahmen oft nicht zu vermeiden. Am besten ist es aber, Managementfehler von Anfang an zu vermeiden, so sie denn erkannt und akzeptiert werden.

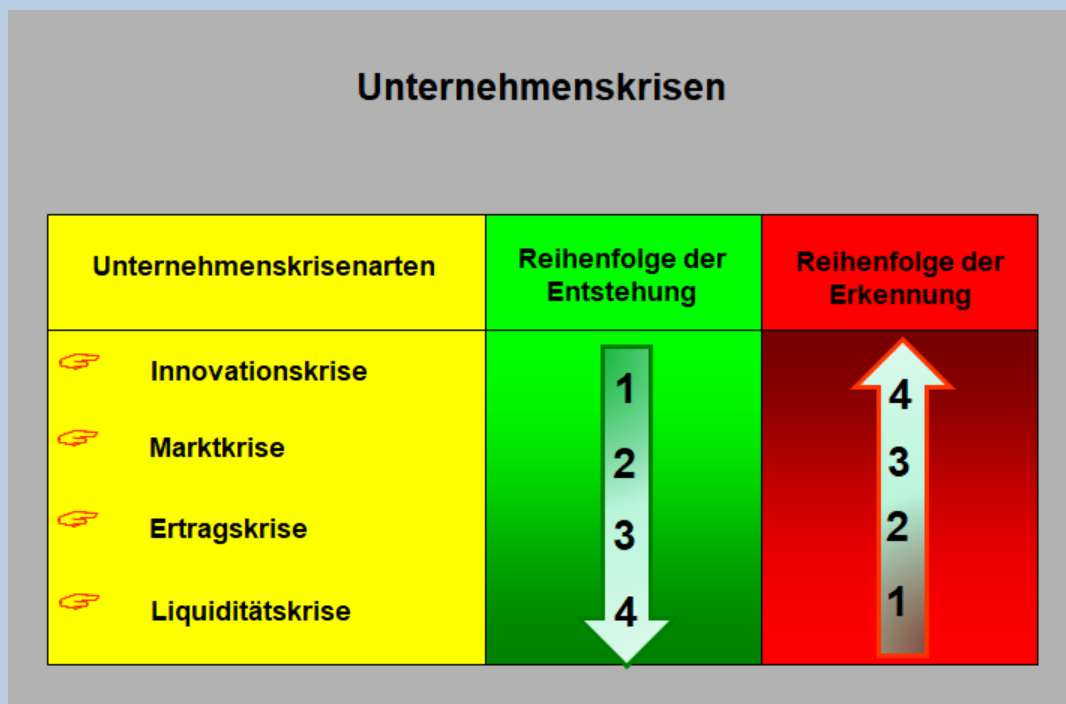
Unternehmenskrisen entstehen nicht über Nacht und fallen nicht vom Himmel. Sie kündigen sich in aller Regel durch eine Reihe von Ereignissen an, die als Warnsignale verstanden werden können. Diese können zum Beispiel der Verlust von Stammkunden, hohe Außenstände, sinkender Umsatz oder unzufriedene Mitarbeiter

sein. Was häufig wie eine Verkettung von „unglücklichen“ Umständen oder Schicksalsschlägen aussieht, ist meist schlicht die Folge von Managementfehlern.

Entscheidungsschwäche verbunden mit Entscheidungsstau, sowie fehlende Orientierung der Führungskräfte an der erforderlichen Strategie sind wesentliche Probleme in der Führungsstruktur, die eine Krise verursachen oder in Gang setzen. In guten Zeiten bauen sich, häufig unbemerkt, umfangreiche Managementstrukturen oft verbunden mit einem entsprechend hohen Fixkostenblock auf. Dies führt oft zu unklaren und sich überschneidenden Verantwortungsbereichen, einem hohen Aufwand und langwierigen Entscheidungsprozessen. Dazu können beispielsweise mangelnde Erfahrung im Krisenmanagement kommen, fehlende Liquidität, keine Orientierung an die Zukunft oder geringe Kostentransparenz.

1. Krisen entstehen durch fehlende Innovation
2. Das Problem einer Ebene kann nur in der nächst höheren Ebene gelöst werden (Einstein)!

Aus meiner langjährigen Erfahrung weiß ich, dass die traditionelle Vorgehensweise bei Krisen darin besteht, a la Mc Kinsey, schwerpunktmäßig die Kosten ins Visier zu nehmen. Natürlich erreicht man dadurch kurzfristig einen entsprechenden Erfolg. Die Frage ist allerdings, wie lange hält das an? Hier muss allen Führungskräften klar sein, dass Krisen in aller Regel nicht durch fehlendes Geld entstehen, sondern durch fehlende Innovation. .



Die Grafik macht deutlich, dass Unternehmenskrisen sehr schnell, durch Buchhaltung und deren Zahlen, also auf der Ebene der Liquidität identifiziert werden können, die dann notwendigen Maßnahmen allerdings häufig nicht viel weiter reichen.

Wenn also die häufigste Ursache für Unternehmenskrisen die mangelnde Innovation ist, ist es folgerichtig, dass Veränderungsprozesse damit beginnen, ganzheitliche Konzepte und Maßnahmen zu entwickeln, um die Krise anzugehen. Nach Einstein

kann eine entstandene Krise nur auf der nächsthöheren Ebene gelöst werden. Entscheidet sich das Unternehmen die Krise vom Erkennen einer Krise auf der Ebene 1 anzugehen, um Veränderungsprozesse zu initiieren, um zur Ebene 4 zu gelangen, muss allen Beteiligten ehrlicher Weise klar sein, dass althergebrachte Widerstände gegen Veränderungen überwunden werden müssen.

Auch wenn es den Beteiligten so vorkommen mag, dass eine „top down“ Vorgehensweise von Ebene 4 aus, ihnen „fremd“ vorkommt und der damit verbundene Zeitaufwand viel zu groß zu sein scheint, um zu „schnellen“ Ergebnisse zu kommen, kann die Alternative nicht Zeit gegen Qualität sein. Denn Qualität bedeutet langfristig mehr Nutzen auf allen Ebenen der Organisation, mit der damit verbundenen Nachhaltigkeit und Zukunftsorientierung.

Widerstände gegen Veränderung

Vielleicht ist es ganz hilfreich einmal einen Blick auf historische, traditionelle Gegebenheiten zu werfen. Die Gegenüberstellung unterschiedlicher Verfahren / Methoden zur Gestaltung von Veränderungsprozessen gestern und heute erklärt damit vielleicht auch die menschlichen Einstellungen und Verhaltensweisen.

Angst / Unsicherheit gestern	individuelle Kompetenz heute
Kostensenken durch Personalabbau	Neue Arbeitsplätze durch Innovation und Kreativität
Outsourcing, Outplacement	Zukunftsorientierte, ganzheitliche Strategien
Normen, Regeln, Bürokratismus	Vision, Offenheit, Ideen, Vorschläge
Lean Management, Leanproduction	Lernendes Unternehmen
Reeingeneering	Neues ganzheitliches Denken
Verordnetes Corporate Identity	Unternehmenskultur
Misstrauen, Formalismus, Rhetorik	Vertrauenskultur
Personalbeurteilung	Anerkennung der Individuellen Potentiale
Zahlen, Bilanz, Statistik	Erkennen und Aktivieren der Mitarbeiterpotentiale
Zeitgeist, Trendreiten, Mobbing	Teamgeist

Ergänzend hierzu die folgende Analyse:

Das offizielle Organ der Schweizerischen Vereinigung für Zukunftsforschung (SZF) hat zehn Ursachen für den Widerstand gegen Veränderungen veröffentlicht (Beitrag 787 die das „The Conference Board“, ein Institut für Unternehmensforschung mit Sitz Washington, herausgearbeitet hat.

- 1. Der Sinn und Zweck des Wandels wird nicht deutlich gemacht.**
Es fehlt die Ausrichtung an einem zukunftsorientierten Entwicklungsbild.
- 2. Die Betroffenen werden an der Planung des Wandels nicht beteiligt.**
Den Entscheidern ist das individuelle Potential der Mitarbeiter nicht bekannt,
- 3. Die Details des Wandels werden nur unzureichend vermittelt.**
Das Ergebnis von ungerechtfertigten Ansprüchen an geschlossene Systeme,
- 4. Wandel wird entweder zu schnell oder zu langsam durchgeführt.**
Er wird auf der Basis der vorherrschenden „Meinung“, ohne die erforderliche ganzheitliche Orientierung durchgeführt.
- 5. Grundlegende Arbeitsmerkmale werden verändert.**
Man versucht, an dem gewohnten Begriffsdenken der „Hypergesellschaft“, des Trends, des Zeitgeistes und der veröffentlichten Meinung festzuhalten.
- 6. Schlüsselpersonen scheinen den Wandel nicht wirklich zu wollen und zu unterstützen.**
Weil sie entwicklungs- und ausbildungsmäßig auf personenneutrale Lösungen ausgerichtet sind.
- 7. Die Angst vor dem Versagen.**
Unfähigkeit, die vorhandenen Potentiale zu akzeptieren und so einzusetzen, dass sie zur positiven Gestaltung/Entfaltung kommen können,
- 8. Der Status quo kann nicht wieder hergestellt werden, falls sich der Wandel als Fetisch erweist.**
Diese scheinbare Bedrohung basiert auf einer grundlegenden Orientierungslosigkeit.
- 9. Die Betroffenen glauben, der Wandel stelle ihre bisherigen Leistungen in ein schiefes Licht.**
Dahinter steckt die Meinung, die Dinge mit „Vergangenheits-Pragmatismus“ und ohne die erforderliche Sensibilität für die „Entwicklung“ erledigen zu können.
- 10. Mangelndes Vertrauen in die Fähigkeit der Menschen, den Wandel zu realisieren.**
Dahinter steckt Unwissenheit, oder aber arrogante Ignoranz in Bezug auf die Tatsache, dass jeder Mensch als eigene „Wirklichkeit“ selbst ein Wandlungsprozess ist.

Die vier Ebenen für Mitarbeiter Und Unternehmen

Die weiter oben beschriebenen vier Steuerungsebenen / Wachstumspotentiale müssen der Vollständigkeit halber auf ergänzende Definitionen für Mitarbeiter und Unternehmen erweitert werden, um somit der „Ganzheitlichkeit“ begrifflich näher zu kommen, so wie es in der Grafik dargestellt ist. .

Mitarbeiter		Unternehmen	
Geist	Vision Sinn Spiritualität	Innovation	Kreativität Selbstorganisation
Seele	Kontakte Kultur Psyche	Evolution - Markt	Mitarbeiter Beziehung Kommunikation
Fluss	Denken Handeln Intellekt	Ertrag	Waren- Geld- Informations- fluss
Körper	Körper Gesundheit Ratio	Liquidität	Gebäude Produkte Maschinen

Die folgende Grafik verdeutlicht die Zusammenhänge des Konzeptsystems der vier Steuerungsebenen / Wachstumspotentiale und die Verbindung zu Organisations- und Personalentwicklung.



Humanpotential

In der Wirtschaftswissenschaft ist Humankapital (-potential) der personenbezogene Wissensbestandteil in den Köpfen der Mitarbeiter. In der „Humankapitaltheorie“ der Volkswirtschaftslehre wird Humankapital unter dem Gesichtspunkt von Investitionen in Bildung betrachtet. In der Betriebswirtschaftslehre ist Humanpotential ebenso ein Produktionsfaktor wie physisches Kapital. (Wikipedia)

„Verwandte Begriffe sind Humanvermögen, Humanressourcen und Humanpotenzial, wobei auch oft die englischen Begriffe human capital, human resources, bzw. human assets verwendet werden. Ein historisch verwandter Begriff ist das Personalvermögen nach Ortner. In der neueren Managementliteratur wird das Humankapital dem intellektuellen Kapital zugeordnet. In der Wachstumstheorie lässt sich das Humankapital einer Volkswirtschaft mittels statistischer Verfahren schätzen“ (Wikipedia).

In den zurückliegenden Jahren wurde der Begriff Human-„**Kapital**“ in der gängigen Fachliteratur einmal als das Unwort des Jahres bezeichnet, Human und Kapital widersprächen sich und wären somit auch sprachlich unvereinbar. Hier möchte ich mich nicht nachträglich an einer für mich theoretischen Diskussion beteiligen. In all meinen Konzepten benutze ich ausschließlich die Formulierung

Humanpotential

Warum die Konzentration auf Humanpotential?

Alle derzeit anstehenden Fragen und Herausforderungen (an dieser Stelle ist es müßig alle Krisen mit denen Deutschland und seine Wirtschaft heute betroffen ist im Einzelnen zu beschreiben) die die Zukunft an die Gesellschaft insgesamt und an die Unternehmen und ihre Führungskräfte insbesondere stellt, werden langfristig nur über die Optimierung des Humanpotentials aller Mitarbeiter zu beantworten sein!

Die bislang nach meiner Erkenntnis nicht immer genügend genutzten Potentiale der Mitarbeiter führen zwangsläufig in den Unternehmen häufig zu „Frustrationskosten“. Eine Aktivierung der nicht genutzten Möglichkeiten der Potentialaktivierung bedeutet für die Unternehmen die langfristige Chance zur Weiterentwicklung und damit letztendlich zur zukunftsorientierten Entwicklung.

Um diesen Weg zu beschreiten, werden die Führungskräfte die Verantwortung dafür übernehmen müssen, dass die üblichen Widerstände gegen erforderliche Veränderungen überwunden werden (s. weiter oben). Der wohl beste Weg ist, dass die Führungskräfte sich selbst ihres eigenen definierten „Humanpotentials“ bewusst werden, um so die erforderliche Vorreiterrolle für den Entwicklungsprozess zu übernehmen.

An dieser Stelle muss die Frage gestellt werden, was bedeutet das für die Unternehmen und ihre Führungskräfte?

Eine kritische Betrachtung

Es gibt hinreichend veröffentlichte Analysen von namhaften Universitäten und Organisationen, die die Mentalität, das Verhalten und Einstellung von Mitarbeitern und „Management“ untersucht haben.

Zwei Beispiele können zeigen wo der „Hase im Pfeffer“ liegen könnte. Der Rektor einer Hochschule hat mir in einem persönlichen Gespräch über Führungskräfteausbildung gesagt „Wir bilden Fachidioten aus und keine Führungskräfte“ Das mag zwar starker Tobak sein und stellt eine stark subjektive Meinung dar, wirft aber ein entsprechendes Licht auf die Hochschullehre (Bologna lässt schöne grüßen), was mit Sicherheit nicht für alle Hochschulen zutreffen mag Das zweite Beispiel:

Grenzgänger unter Managern.

Seit 20 Jahren bürstet Reinhard K. Sprenger die gängige Managementlehre gegen den Strich. Ein Plädoyer für weniger Bürokratie und mehr Zusammenarbeit

1. Kluge Menschen haben in dummen Organisationen keine Chance.
2. Menschen kommen zu Unternehmen aber sie verlassen Vorgesetzte.
3. Das Einzige, was zählt - ist die Schaffung von Kundennutzen.
4. Wer Kunden hat- hat auch die Probleme der Kunden. Nicht Belohnungen oder Sanktionen binden uns, sondern die Qualität zwischenmenschlicher Beziehung.
5. Man kann sich im Leben nur die Richtung aussuchen nicht das Ergebnis.
6. Wer führt- soll die die sich ihm anvertraut haben vor allem in ihrem Selbstvertrauen stärken.
7. Das Wuchern der Bürokratie ist der präzise Hinweis auf mutlose Führung.

Hinweis: Ein lesenswerter Artikel, auch wenn er schon aus dem Jahre 2008 stammt, trotzdem sind die dort beschriebenen Auffassungen absolut aktuell.

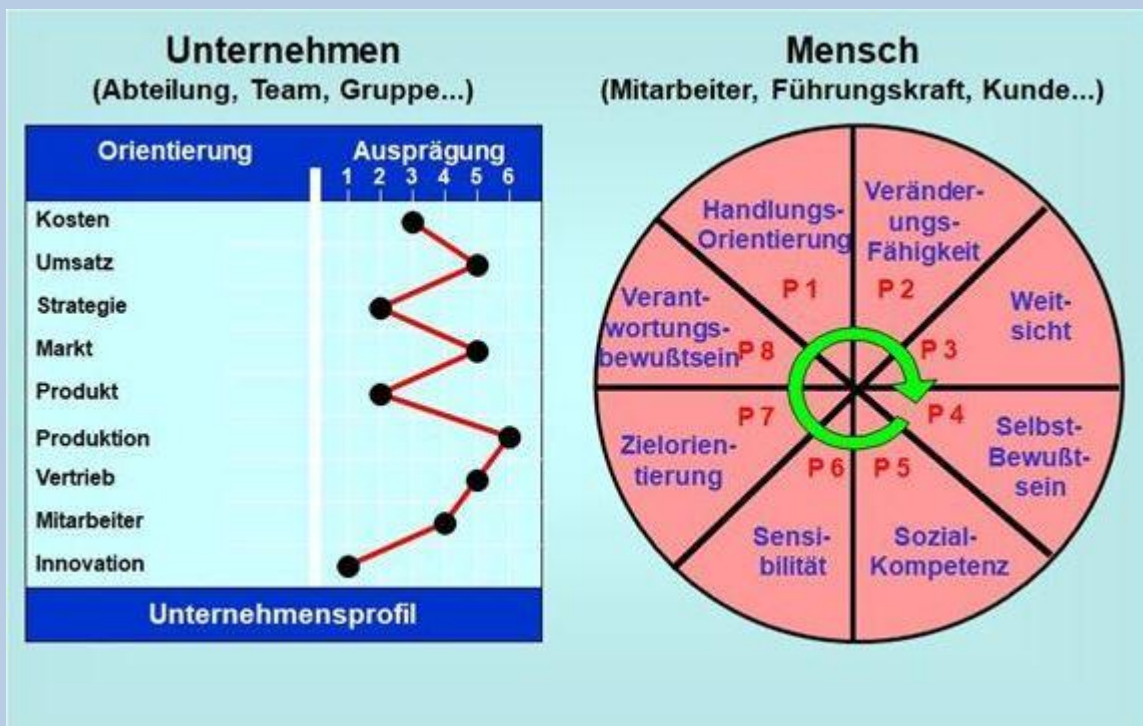
Hamburger Abendblatt:

Gerald Hüther, Neurobiologie: Göttinger Forscher berät Führungskräfte.

(Artikel in Kopie erhältlich)

Eine Erkenntnis aus vielen Studien war für mich, dass viele Führungskräfte unter anderem auf dem Hintergrund ihrer sachlich fachlichen Ausbildung als Betriebswirt, Jurist oder Volkswirt kommunizieren. Ihre Sprache könnte man durchaus (oberflächlich formuliert) als rational, kognitiv beschreiben, wie auf der Grafik weiter unten dargestellt. Mitarbeiter jedoch kommunizieren auf einem völlig andern Hintergrund, überwiegend eben nicht rational, kognitiv. Das heißt, dass die Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern als inkompatibel beschrieben werden kann. Um dies zu verdeutlichen, habe ich zunächst 8 „menschliche“ Potentiale definiert, wie sie auf der rechten Seite der Grafik dargestellt sind.

Inkompatible Kommunikation



Nun mögen Skeptiker an der Stelle meinen, dass 8 Kategorien menschlicher Fähigkeiten, Eigenschaften nicht ausreichend seien, um „alle“ menschlichen Verhaltensweisen zu beschreiben. Das kann man durchaus so sehen. Ich bin allerdings auf der Grundlage meiner durchgeführten Erhebungen (Tests) mit den gewonnenen Ergebnissen der festen Überzeugung, dass die Erkenntnisse deutlich machen, wie beteiligte Testpersonen (Mitarbeiter) reagieren. Überwiegendes Feedback besagt, dass sie sich im Ergebnis der Analyse durchaus als richtig eingeschätzt sehen und sich mit den beschriebenen Begrifflichkeiten identifizieren können.

Die oben dargestellte bildliche Gegenüberstellung soll zeigen, dass die „Profil-Sprache“ von Führungskräften und Mitarbeitern auf natürliche Weise oft als inkompatibel bezeichnet werden kann, und dies damit im Alltag zu Missverständnissen führt, was so viel heißt, dass es zwischen Führungskräften und Mitarbeitern unbewusst zu Missverständnissen kommen kann. Damit dies verhindert wird, war es notwendig Definitionen zu finden, die übereinstimmen und die Sprache (Kommunikation) kompatibel wird. Allerdings ist es unumgänglich, dass die Beteiligten diese Definitionen kennen und unbedingt akzeptieren, Die Grafik oben zeigt das Ergebnis.

Die Formulierungen der acht Potentiale, die ich für den Menschen (Mitarbeiter) definiert habe, müssen so klar sein, dass sie dem Individuum entsprechen Und selbstverständlich müssen diese Begriffen / Bezeichnungen inhaltlich beschrieben sein, damit Ihre Bedeutung für die Tätigkeit, für den Job, im Unternehmen klar ist.

Die Beschreibung der Mitarbeiterpotentiale und ihre Bedeutung für das Unternehmen

Handlungs – Orientierung

ist die Bereitschaft zielorientiert klar definierte eigene Vorhaben messbar zum Erfolg und zur Weiterentwicklung zu führen (**Potential zur Veränderung und Neuorientierung**).

Veränderungs – Fähigkeit

ist die Fähigkeit für Offenheit und die Wahrnehmung von Chancen zu sorgen, die es ermöglichen, neue persönliche Wege zur Verwirklichung seiner Lebensziele zu gehen (**Potential zur Erneuerung**).

Weitsicht

ist das Vermögen, gegebene Strukturen vorausschauend zu nutzen und zu entwickeln, so dass zukünftig gewollte unternehmerische Positionen in relativer Sicherheit erreicht werden können (**Potential das Machbare und Notwendige zu tun**).

Selbst – Bewusstsein

Ist die Grundlage für Selbstsicherheit im Kontext der persönlichen Integrität und Ethik, auch als Antwort auf die Frage nach dem eigenen Zutrauen und der Zuversicht. (**Potential für Zuversicht/ Zutrauen/ Souveränität**).

Sozial – Kompetenz

ist das persönliche Wollen im Umgang mit Verantwortung gegenüber der Gemeinschaft und inwieweit gemachte Zusagen und Versprechen eingehalten und ehrlich gelebt werden (**Potential zur Gemeinschaftsverantwortung**).

Sensibilität

ist die selbstkritische Reaktionsbereitschaft, schnell und ehrlich Mängel und Fehler zu erkennen und rechtzeitig zu beheben (**Potential zur inneren Offenheit / Ehrlichkeit/ Authentizität**).

Ziel – Orientierung

ist die Fähigkeit, auch in kritischen und konfliktgeladenen Situationen oder unter chaotischen Rahmenbedingungen seine Ziel- und Sinn-Orientierung zu behalten (**Potential zur Beharrlichkeit und Unerschütterlichkeit**).

Verantwortungs – Bewusstsein

ist die Fähigkeit, Strukturen und Gegebenheiten zu schaffen, in denen jeder jederzeit die konkrete Verantwortung für die jeweiligen Einzelvorhaben und für die Gemeinschaft übernimmt (**Potential für persönliche Verantwortung**).

Damit ich mein Ziel von kompatiblen Definitionen für Mitarbeiter und Unternehmen erreiche, habe ich dann ebenfalls 8 Definitionen für ein Unternehmen präzisiert.

Die Beschreibung der Unternehmenspotentiale und ihre Bedeutung für das Unternehmen

Projekt – Effizienz

Bedeutet die Kompetenz, zielorientiert klar definierte Projekte zum Erfolg zu führen.

Innovations – Dynamik

Bedeutet die Kompetenz, ein offenes Klima für die Wahrnehmung von Chancen zu schaffen, die es der Organisation ermöglichen, neue (alleinstellende) Wege zur Verwirklichung ihrer Unternehmensziele zu gehen.

Strategie – Qualität

Bedeutet die Kompetenz, gegebene Strukturen zu nutzen und zu entwickeln, so dass zukünftig gewollte Marktpositionen in relativer Sicherheit erreicht werden können.

Führungs - Kompetenz

Bedeutet sowohl das Vertrauen der Mitarbeiter in die menschliche und fachliche Qualifikation ihrer Führungskräfte, als auch deren tatsächliche Qualifikation.

Mark – Kohärenz

Bedeutet die Kompetenz, Produkte und Dienstleistungen auf mensch-, markt- und zeitgemäße Weise zur Verfügung zu stellen.

Steuerungs – Sensibilität

Bedeutet die selbstkritische Kompetenz, schnell und ehrlich Mängel und Fehler (Soll-Abweichungen) zu erkennen und rechtzeitig zu beheben.

Störungen – Stabilität

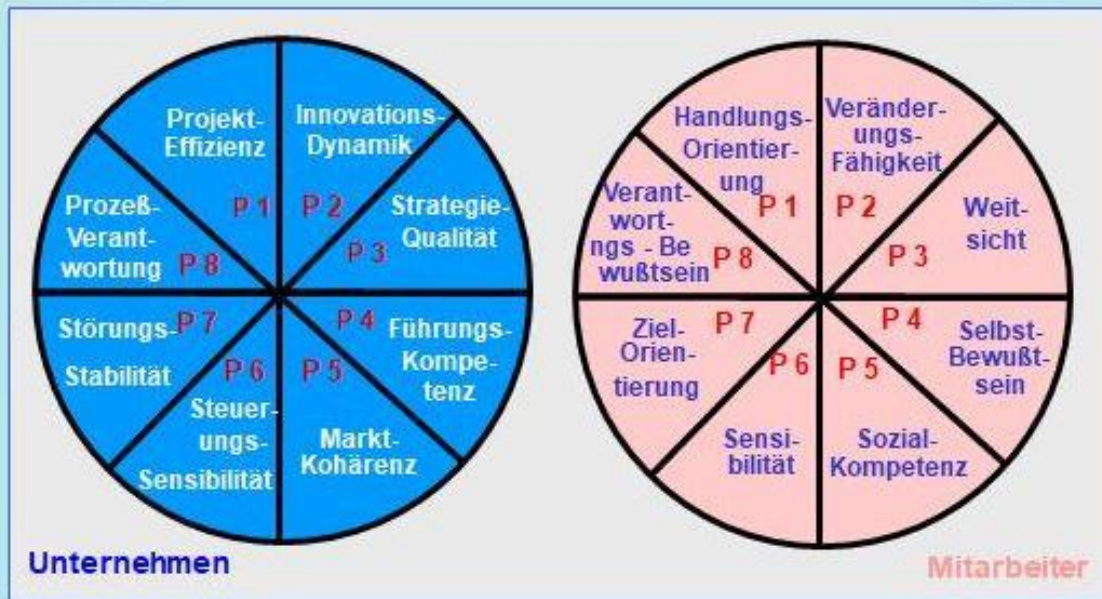
Bedeutet die Kompetenz, auch in unübersichtlichen Prozessen oder unter chaotischen Rahmenbedingungen seine Ziel- und Wege-Orientierung zu behalten.

Prozess – Verantwortung

Bedeutet die Kompetenz, Strukturen und Gegebenheiten zu schaffen, in denen die Mitarbeiter und Führungskräfte jederzeit die praktische Verantwortung für ihre jeweiligen Einzelprojekte und für den Gesamtprozess übernehmen.

Die folgende Grafik verdeutlicht die Verbindung (Interdependenz) der Potentiale von Mitarbeitern und Unternehmen.

Profile für Unternehmen und Mitarbeiter sind kompatibel



Mit dieser Grafik wird die Bedeutung dieses ganzheitlichen Ansatzes für Organisations- und Personalentwicklung deutlich.



Soweit, aber noch nicht so gut.

Noch ist für das Unternehmen ganzheitlich noch nicht viel gewonnen, da ich bislang die theoretischen Hintergründe der Potentiale der Mitarbeiter und des Unternehmens dargestellt habe. Denn ganzheitlich zukunftsorientierte Unternehmensentwicklung wird erst dann einen tatsächlichen Innovationssprung erleben, sobald sich die Betei-

ligten darauf konzentrieren die Reibungsverluste durch inkompatible Sprache und die dadurch entstehende Frustrationskosten zu minimieren. Es gilt also herauszufinden, wo und wie die Strukturdynamiken von Mitarbeiter und Führungskräften gut oder schlecht miteinander verträglich sind. Und was kann bei einer internen Umstrukturierung oder Neuorientierung die Entwicklung unterstützen?

Eine entscheidende Voraussetzung für einen Neubeginn, einen Neustart in die Zukunft zur Bewältigung der derzeitigen Herausforderungen, ist eine allumfassende Bestandsaufnahme, eine Unternehmens-Situationserhebung / Standortbestimmung.

Dafür gibt es ein EDV gestütztes Instrument, das

Potentialbarometer

Dieses Potentialbarometer gibt es in zwei Ausführungen, zum einen für Mitarbeiter und zum anderen für Unternehmen.

Mit dem Potentialbarometer **Individuum** (Mitarbeiter) gibt es ein effizientes, kombiniertes Instrument, das punktgenaue und abgesicherte Empfehlungen zu genau den anstehenden Fragen geben kann, es erkennt im Unternehmen die Leistungsträger der Zukunft, erkennt Mentalitäten, Potentiale und Ausprägungen der Mitarbeiter und Führungskräfte und liefert die Grundlage für fruchtbare Weiterbildungs- und Entwicklungskonzepte, die exakt zum Potential der jeweiligen Mitarbeiter und Führungskräfte passen.

Mit dem Potentialbarometer **Unternehmen**, als EDV gestütztes Erhebungs-, Diagnose- und Analyseinstrument, ist zugleich ein Werkzeug verfügbar, mit dem der erforderliche „Service“ - also „Pflege und Entwicklung“ - für das Unternehmen erfolgreich durchgeführt werden kann.

Die Ergebnisse einer Potential-Erhebung-Unternehmen, werden in grafischer Form dargestellt. Das Profil gibt Aufschluss darüber, inwieweit die Mitarbeiter die acht Potentiale auf einer Skala ausgeprägt sehen. Die beschreibende Form der einzelnen Ergebnisse, liefert einen deutlichen Hinweis, in welcher Form die Energien für Prozesse und Projekte im Unternehmen konstruktiv unterstützt, inwieweit zwar Energien erkannt aber als nicht ausgeschöpft gesehen und welche Bereiche als unausgeschöpft eingeschätzt werden.

Fazit:

Das Potentialbarometer ist ein fundiertes und ökonomisches Erhebungs- und Diagnoseinstrument, das als „Interventionsbarometer“ dem Unternehmen von großem Nutzen sein kann. Dies ist gerade heute für die Entwicklung und Aktivierung des Humanpotentials von Einzelpersonen, Gruppen und Unternehmen von Bedeutung.

Welchen Nutzen bietet das Potential- Barometer für die Praxis?

Mitarbeiter-Motivation und -Mitarbeiterförderung

Die Ergebnisse des Verfahrens liefern die Grundlage für Förderung und Verbesserung der Kommunikation im Unternehmen. Seine Transparenz und Nachvollziehbarkeit erhöhen die gegenseitige Akzeptanz und beeinflusst in positiver Weise das Arbeitsklima. Dadurch steigt die Motivation der Führungskräfte und Mitarbeiter: „Mitarbeiterführung“ wird selbstverständlich und normal.

Teamentwicklung und Projektgruppen

Qualitäts-Management steht und fällt mit einer kreativen und effektiven Team- und Projektarbeit. Die Analyseergebnisse über die Einstellung der Mitarbeiter zum Unternehmen bieten hervorragende Möglichkeiten für zukunftsorientierte Maßnahmen und Projekte

Coaching und Training

Das Verfahren bietet aufgrund seiner Ergebnisse mit ihrer Vergleichbarkeit im Management-, Team-, Kommunikations-, Verhaltens- und oder Verkaufstraining neue Möglichkeiten zur Steigerung der individuellen und kollektiven Effizienz. Coachingprozesse und -projekte erhalten eine einheitliche Grundlage im Sinne der Unternehmensziele.

<p>Hinweis Fordern Sie die Broschüre „Personal- und Unternehmensentwicklung mit dem Potentialbarometer“ an.</p>
--