

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 der

„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 zielgenau umgesetzt werden können.

Das Besondere ist, dass in dieser Erhebung als wesentliche Grundlage, 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 „Frühindikator“ 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 gewonnenen 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)
- Wertehaltung / Verhaltensmaxime

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

Tests / Erhebungen Organisationsentwicklung	
Nutzenpotentiale	Unternehmensorientierung
Kulturprofil – Kurzttest	Unternehmensselbstanalyse
Wie gut ist Ihr F b& E? Entscheidungsspiel	Wie attraktiv ist unser Unternehmen?
Wissen über das Unternehmen	4 Ebenen Unternehmenswissen
Das lernende Unternehmen	Werthaltung Verhaltensmaximen
Fit für den Kunden	Unternehmens 10 Kennziffern Schlüssel
Kurzttest: Kundenbedürfnisse	Unternehmensgrundsätze
Nachfolgetest für Familienunternehmen	USE Unternehmens Situations Erhebung
Neuorientierung mit Intuition	UKD Unternehmens Kultur Diagnose
Profil für ein lernendes Unternehmen	

Für alle Tests sind entsprechende Beschreibungen / Erklärungen vorhanden.

Ganz besonders möchte ich Ihre Aufmerksamkeit auf den Unternehmens 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	
Führungsstil	Zielerreichung
Lernklima	Bin ich ein guter Organisator?
Mobbing	Besitze ich Intuition?
Personalumfrage zum Führungsverhalten	Innere Widerstände gegen Veränderung
Teamfähigkeit	Bin ich ausgewogen?
Wer wird denn gleich in die Luft gehen?	Welcher Konflikttyp bin ich im Beruf und Privatleben?
Ausdauer und Beharrlichkeit	Wie sind meine Kreativitätspotentiale?
Bin ich ein Gewinner?	Stress Situation
Bin ich ein Moderator?	Was treibt mich wirklich an?
Kann ich hart arbeiten?	Vier Ebenen Denk Struktur Test
Kann ich Initiative entwickeln?	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 beim Mitarbeiter 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.“

Schlussbemerkung:

Mir ist völlig klar, dass bei vielen Führungskräften und Unternehmen grundsätzlich 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.

Für die Einschätzung und Beurteilung meiner Tests, ist eines von außerordentlicher Bedeutung. Bei den Erhebungen und den Ergebnissen geht es nicht darum, dass die Systeme nicht unendlichen wissenschaftlich verifizierten Untersuchungen standhalten können, sondern, dass sie schlicht und einfach valide, das heißt praktikabel sind. Denn alle Fragen sind ausschließlich subjektiv gestellt und dabei gibt es **kein richtig** oder **falsch**.

Bei der Beantwortung der Fragen kommt es allerdings darauf an, dass die Fragen nicht nach sozialen Erwünscht beantwortet werden, sondern subjektiv so ehrlich wie irgend möglich.