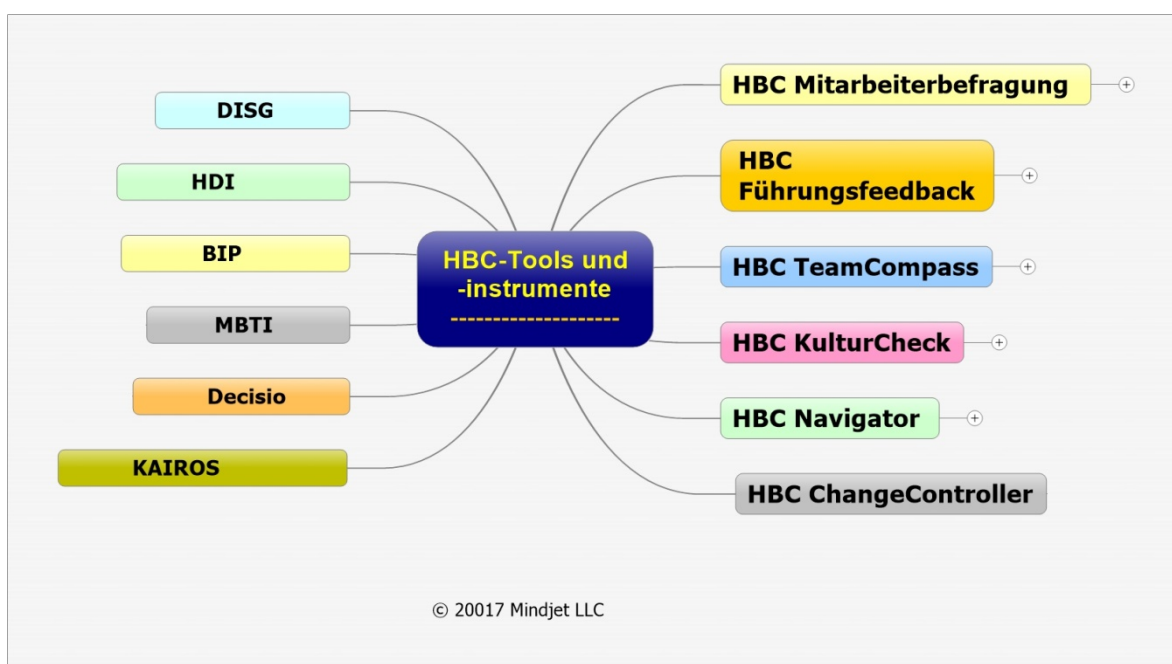


HBC EIGENE INSTRUMENTE UND TOOLS

Unsere Analyseinstrumente zum Einsatz in Veränderungsprozessen



HBC eigene Instrumente und Tools

Womit wir in Veränderungsprozessen Klarheit schaffen und Perspektiven eröffnen

Für die Begleitung von Veränderungsprozessen ist ein möglichst genauer Überblick über die aktuelle Situation, die Ausgangs- und Stimmungslage, als Basis für alle folgenden Aktivitäten eminent wichtig. Wie formuliert es der Mediziner? Ohne Analyse keine Diagnose! Und oft ist die Situation nicht so einfach oder so einfach zu erfassen, wie der Auftraggeber glaubt. Seine Sicht der Problemlage ist oft unvollständig und oft eben auch „zielgerichtet“, d.h. wohin es gehen soll, davon hat er eine einigermaßen klare Vorstellung. Und die verstellt häufig den kritischen Blick auf die Gesamtheit der Problemlage. Was nicht passt wird bereits hier ausgeblendet. Und das kann gerade das sein, was wichtige Stakeholder/Beteiligte drückt, die man im Boot haben muss.

Welche Tools und Instrumente sind bei HBC im Einsatz?

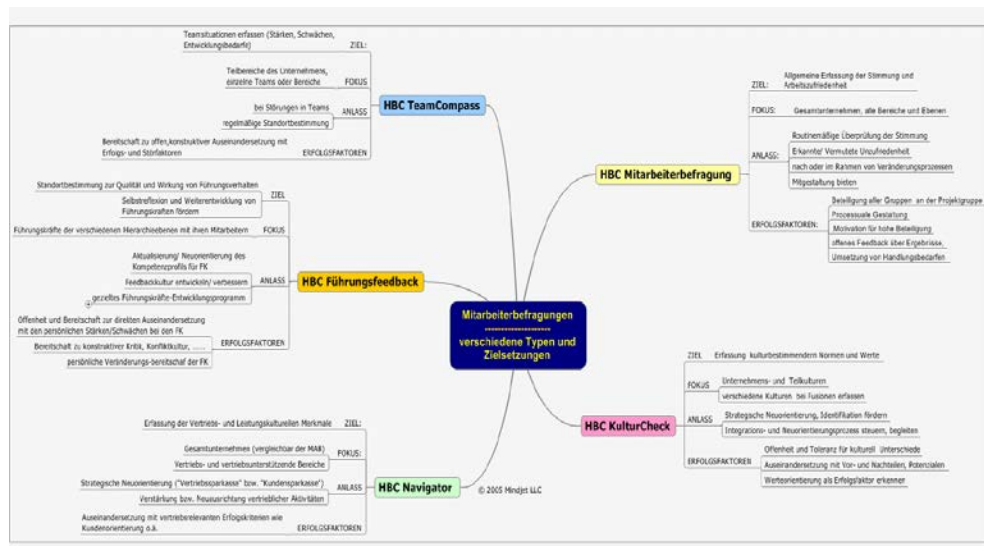
Da gibt es drei Gruppen:

- Die Mitarbeiterbefragungen im engeren oder weiteren Sinne- **siehe dazu Schaubild 1.**
- Und dann die Persönlichkeitsmodelle, mit denen persönliche Ausprägungen von Eigenschaften, Verhalten, Kompetenzen analysiert und beschrieben werden.
- In der dritten Gruppe haben wir die Instrumente, mit denen Entscheidungsverhalten/ Entscheidungskompetenz erfasst wird..

Analysetools Gruppe 1: "Mitarbeiterbefragung"

Im Überblick unterscheiden sich unsere Tools HBC-Mitarbeiterbefragung, HBC-KulturCheck®, HBC-Navigator®, HBC-Führungsfeedback® und HBC-TeamCompass® insofern voneinander, als die Zielgruppen a) umfassend (Mitarbeiterbefragung, Navigator) oder auf Gruppen beschränkt sind (HBC TeamCompass) oder b) dass der thematische Fokus genereller Natur ist (HBC-

KulturCheck) oder spezifischer (HBC Führungsfeedback auf Führungskultur). Dadurch differenzieren sich Ziele und speziellere Anwendungsstrukturen und –details unter den Instrumenten, wie das nebenstehende Schaubild zeigt.



Besonderheiten der HBC-Analysetools der Gruppe 1 :

Was uns von der Fülle ähnlicher Analyseinstrumente unterscheidet, die man auf dem Markt, über Internet oder direkt beziehen kann, das sind zwei Faktoren:

- Unsere Instrumente sind im Basismodul –aus praktischen und Kos-

tengründen-- standardisiert. Gleichwohl können sie alle (Ausnahme KulturCheck) individuell an Bedürfnisse und Problemlagen der Anwender angepasst werden.

- Bei HBC erhalten Sie in der Auswertung keine „Standard“- Charts, Graphen und Tabellen, also die berühmten Zahlenfriedhöfe, mit denen die Teilnehmer dann „totgeschlagen“-heißt allein gelassen werden. Und wir liefern wir Ihnen auch nicht die mathematisch-statistischen „Leckerbissen“ wie Varianzen und Modalwerte, die für Normalanwender ohnehin schwer verständlich sind. Bei uns beschränkt sich das mathematische Ergebnisbild auf konkrete Gradzahlen, Mittelwerte und entsprechende Vergleiche der beteiligten Gruppe.
- ABER:** was uns entscheidend vom Markt und von Legionen kluger wissenschaftlicher Statistiker abhebt, das ist unsere stets implementierte **QUALITATIVE AUSWERTUNG**. Wir

drücken für den Auswertungsbericht nicht einfach nur auf den Knopf „Datenbank-abfrage“, wir nehmen uns die Ergebnisse für eine persönliche, qualitative Berichtsauswertung vor, suchen nach und berichten über Zusammenhänge, Querbezüge, Schwerpunkte UND abzuleitende Empfehlungen für jeden Teilnehmer. Das wird in einem

- persönlichen Feedbackbericht zusammengefasst, bis hin zum Angebot, diese Aspekte in einem persönlichen Feedbackgespräch zu erläutern, zu diskutieren und gemeinsame Schlussfolgerungen/Handlungsempfehlungen für den Teilnehmer daraus abzuleiten.
- Das macht die besondere Qualität unserer HBC- Checkinstrumente aus. Die uneingeschränkte Rückmeldung unserer Kunden bestätigt dies.
 - **Es kommt eins hinzu.** Besonders
 - **BIP:** Mit dem Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung werden beruflich relevante Merkmale wie z.B. Leistungsmotivation erfasst
 - **DISG:** Dieses Modell beschreibt das menschliche Verhalten anhand von 4 Handlungstendenzen
 - **Insights** Persönlichkeitsprofil: mit diesem Instrument kann man eigene und fremde Präferenzen und Verhaltensmuster erkennen und verstehen.



wichtig ist uns, dass wir Rückmeldungen nicht nur an die Einzelteilnehmer geben. Unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Regeln geben wir dem jeweiligen Unternehmen „in summary“ Rückmeldung über unternehmerisch wichtige Ergebnisse, Trends und Ableitungen bis hin zur Empfehlung sinnvoller Folgemaßnahmen für die PE.

Analysetools der Gruppe 2:

Hier setzen wir im thematischen und methodisch passenden Zusammenhang häufig bekannte, wissenschaftlich bewährte Analysetools ein. Beispielhaft handelt es sich um folgende:

- **MBTI:** Der Myers-Briggs Typenindikator ist ein Instrument zur Analyse und Bestimmung der Persönlichkeitstypologie
- **CIO:** Der CharakterIndex für Organisationen ist eine aus dem MBTI abgeleitete Analyse der Unternehmenskultur (Basis unseres HBC KulturChecks)
- **HDI:** Das Herrmann Dominanz Instrument ist eine Analyse der bevorzugten Denk- und Verhaltensstile d.h. unterschiedlicher Denkpräferenzen und ihrer Ausprägung

Analysetools der Gruppe3:

Hier setzen wir das **Pentaeder-Modell** zum bewussten Entscheiden mit folgenden Einzelkomponenten ein:

- **Kairos-**Entscheiderprofil©
- **Decisio** Entscheiderlandkarte©

Bei diesen Instrumenten liegt der Fokus auf dem Entscheiden in Organisationen. Fatalerweise haben Unternehmen oftmals noch das Verständnis, dass Entscheiden eine eng gesetzte persönliche Handlung ist. So wird die Entscheidung selbst als Aktion in den Vordergrund gestellt und nicht als bewusster Prozess verstanden. Damit werden die Potenziale bewussten Entscheidens vernachlässigt und unnötige Verluste an Zeit, Energie, Motivation und damit letztendlich Geld erzeugt. Je mehr man darüber weiß, wie man entscheidet, umso bewusster und besser kann man es künftig tun. Das KAIROS® Entscheiderprofil gibt Mitarbeitern und Führungskräften in Organisationen die Möglichkeit, sich explizit mit ihrem ganz persönlichen und individuellen Entscheidungsverhalten zu befassen. Sie machen sich ihre Vorlieben und Abneigungen klar und lernen, ihre Kraft und Energie entscheidungsorientiert einzusetzen. Die DECISIO® Lernlandkarte interpre-

tiert den Prozess des Entscheidens als spannende und vor allem anschauliche Entdeckungsreise. Spielerisch und interaktiv gelingt es mit diesem Instrument, den Beteiligten im Prozess eine neue Perspektive auf das Geschehen zu geben und so sind Schlüsselfragen zum Entscheidungsprozess zu beantworten.

Sonderformen:

Der **HBC ChangeController©** unterscheidet sich von den anderen bei uns eingesetzten Analysetools insofern, als er eine Mischung aus Situationsanalyse und Steuerungsinstrument in Change Prozessen darstellt. Sein Ziel ist es, den Erfolg in Veränderungsprozessen messbar und damit im Verlauf des Prozesses immer wieder sichtbar zu machen. Dadurch wird an wichtigen Stellen ein Nachsteuern ermöglicht. Außerdem bietet das Instrument den sehr wirtschaftlich orientierten Entscheidern eine Messlatte für die Kosten-Nutzen-Relation bei Beschäftigung mit Soft Facts wie z.B. der Unternehmenskultur.

Eine ausführlichere Darstellung zum HBC ChangeController finden Sie auf der Webseite www.changecontroller.de

Überblick über unsere eigenen Checks:

Unsere HBC-Checks haben wir auf einer gesonderten Internetplattform unter <https://www.hbc-checks.de> zusammengefasst.

Hier findet der Interessierte die Testversionen, die einen ersten Überblick über Kerninhalte und Strukturen geben. Mit einer gesonderten Anmeldung kann man die meisten Checks probeweise testen, erhält allerdings keine Auswertungen. Zugleich ist diese Webseite das Portal für die echten Online-Durchführungen unserer Checks.

Bengt Behrend

HBC

Hamburger BeraterContor GmbH

Hinter den Tannen 10 · 21509 Glinde

Fon +49 40 710 77 50

office@hbcontor.de

www.hbcontor.de

