

Die Recherche zu «Standard & Comment»

Die Einschätzung der Geschäftsleitung prägt den Geschäftsgang, aber auch das öffentliche Bild einer Firma: Ist ihr Image für Aussenstehende **vertrauenswürdig**, resultiert dies aus dem «Standard & Comment» des Geschäftsalltags. Denn dieser bewirkt die **Firmenidentität** nach innen wie nach aussen! Vor sich haben Sie das Angebot, den «Standard & Comment» Ihrer Firma gezielt einer Recherche zu unterziehen.

Wollen Sie in Ihre Recherche Ihre Geschäfts- oder Bereichsleitung einbeziehen, so dass alle Kolleginnen und Kollegen die Aussagen bearbeiten, ermöglicht die Auswertung ein umso aufschlussreicheres Ergebnis. Der Kommentar von kybernetes setzt an der systemischen Differenz von «Soll» und «Ist» an und regt den Diskurs Ihres Gremiums zur Firmenidentität an.

Das Vorgehen ist überschaubar: Bitte notieren Sie zu jeder Aussage in Prozenten, wie sehr sie prinzipiell wichtig ist { % → «Soll» } und wie sehr sie bei Ihrer Firma zutrifft { % → «Ist» }. Die Angaben wertet kybernetes für Sie aus, sobald der Auftrag zu Auswertung, Darstellung und Interpretation des Ergebnisses vereinbart ist; für die Kontaktnahme siehe Fusszeile.

Wie trifft eine Aussage prinzipiell und tatsächlich zu?

Notieren Sie je in % unter «Soll» | «Ist»:

- | | | |
|----|---|-------------|
| 1 | «Führungsverantwortliche, die sich die Zeit für Reflektieren und Kommunizieren nehmen, sind für unsere Mitarbeiter/-innen präserter und verbindlicher.» | __ % __ % |
| 2 | «Eine gute Führungsperson fördert Talente, indem sie persönlich inspiriert und motiviert. Personalentwicklung ist essenziell für unsere Unternehmensleitung.» | __ % __ % |
| 3 | «Ein Leader ist bei uns eine Person, die mit strategischer, sachlicher und digitaler Kompetenz den Geschäftsalltag praktiziert und diesen voranbringt.» | __ % __ % |
| 4 | «Ein Transformationsprozess verändert Menschen, ihr Denken und ihr Verhältnis zu sich selber: Dem geben wir Raum sowie persönliche Aufmerksamkeit.» | __ % __ % |
| 5 | «Gegenseitige Toleranz im Team führt zu selbstverständlicher Kooperation: Diese Kollegialität fördern wir auf allen Ebenen des Geschäftsalltages.» | __ % __ % |
| 6 | «Was und wie eine Führungsperson kommuniziert, setzt Standards, die unseren Grundwerten entsprechen. Bei uns ist diese Verantwortlichkeit unteilbar.» | __ % __ % |
| 7 | «Intelligente Teams wissen um ihren Erfolgsfaktor, es ist ihre „Verbundenheit“: Sie bringt ein Potenzial ins Spiel, das wir für das „Team building“ schätzen und fördern.» | __ % __ % |
| 8 | «Oft wird die Wirkung von Ereignissen überschätzt, die Wichtigkeit von Prozessen unterschätzt: Die Wirklichkeit ist „vernünftiger“ dank unserer agilen Mitarbeiter/-innen.» | __ % __ % |
| 9 | «Vertrauen entsteht aus der Wahrnehmung, die Sicherheit vermittelt; dabei wirken Ethik, Vernunft und Gefühl zugleich: Einen Lapsus beurteilen wir umfassend.» | __ % __ % |
| 10 | «Je weiter Menschen ihren Horizont spannen können, desto mehr entsteht Verbundenheit mit der Firma: Personalentwicklung stellt für uns Arbeit an Potenzialen und Sinn dar.» | __ % __ % |
| 11 | «Mitarbeiter/-innen spüren intuitiv, ob Schub und Energie in einem Projekt wirkt: Damit weder Krise noch Selbstdistanzierung eintritt, eruieren und erneuern wir wirksam.» | __ % __ % |
| 12 | «Menschen sind für das In-die-Zukunft-Tragen der Firma existenziell: Sie sind dazu motiviert, wenn sie erfahren, dass sie mehr können als das, wofür sie bei uns begonnen haben.» | __ % __ % |
| 13 | «Macht braucht nicht Kontrolle, sondern Dialogpartner: Dafür sind bei uns die individuelle Verständigung und der Dialog als Element der Geschäftsordnung verbindlich.» | __ % __ % |
| 14 | «Unsere Führungsverantwortlichen sind gehalten, Mobbing zu begegnen: Sie konsolidieren anhand der geeigneten Massnahmen die Lage für das Individuum und das Team.» | __ % __ % |
| 15 | «In den Prozessen und Projekten der Geschäftsbereiche wird aufgrund unserer Grundwerte und strategischen Ziele und mittels moderner Organisationsprinzipien gearbeitet.» | __ % __ % |