

Transparenz schaffen – neue Perspektiven eröffnen

Wirkungsanalysen für die Wirtschaft

BS/Maria Kopelent, Dezember 1999.



Maria Kopelent, Diplom-Psychologin und Beraterin mit Sitz in Regensburg.

Studium der Psychologie in Regensburg, Erlangen und Köln, Zusatzausbildungen in Einzelberatung, Moderation, Konfliktmanagement/Mediation, Persönlichkeitsanalyse, Steuerung von Gruppenprozessen, Organisationsentwicklung, Teamentwicklung, Psychotherapie.

Seit 1988 selbständig mit dem ganzheitlichen Ansatz „Unternehmensentwicklung mit Wirkungsanalysen und Wirkungsspiralen“ in Deutschland, Europa, USA in Industrie und Wirtschaft tätig.

Im Unterschied zu klassischen Marktforschungsuntersuchungen, die sehr viele Personen standardisiert befragen, werden mit der Wirkungsanalyse nicht nur Einstellungen erfaßt, sondern auch deren Ursachen und Hintergründe. Das führt zu einem besseren Verständnis des Unternehmens, dessen Identität, Strukturen und seiner Produkte. Es ergeben sich neue Perspektiven, Erkenntnisse und konstruktive Vorschläge, die ein gezielteres Umgehen mit Problemen, ein bewußteres Entwickeln von Strategien und eine positive Wandlung der Unternehmensstruktur erleichtern. Die Unternehmensentwicklung erfolgt gemäß den Möglichkeiten des Unternehmens und des Marktes.

In Unternehmen ist es wichtig, unterschiedliche Perspektiven und das Erleben verschiedener Seiten, von innen und außen, von Kunde, Interessenten und Mitarbeitern zu einem Bild zusammenzufassen. So strukturiert können Entscheidungen wesentlich effizienter und passender zur Gesamtstruktur und zu Identität oder Unternehmenskultur getroffen werden.

Wirkungsanalysen sehen das Unternehmen als System, das wie ein Mensch eine eigene Persönlichkeit besitzt und entwickelt. Der tiefenpsychologisch-morphologische (Morphologie = die Lehre vom Gestaltwandel) Ansatz ist eine Synthese aus qualitativer (Markt-)Forschung, Beratung zur Identität und begleitender Beratung im Prozeß. Es geht um die Gestalt und den Wandel des Unternehmens, darum, Festgefahrenes aufzulösen und gemeinsam neue Weg zu gehen. Der Wandel vollzieht sich ständig und er kann innerhalb gewisser Grenzen aktiv geführt werden.

In einer Zeit hoher technischer Gleichheit und kultureller Unsicherheit zählen Abgrenzungsmerkmale wie Kundenzufriedenheit und Mitarbeiterzufriedenheit, Kontinuität, individueller, persönlicher Gesamteindruck, verständliche Darstellung, aktives, differenziertes Informationsdesign nach außen und innen oder optimaler erster Eindruck auf Interessenten, um nur einige Akzeptanzpunkte zu nennen.

In Unternehmen ist sehr viel möglich – vorausgesetzt, es gibt die Haltung „Das Mögliche ist das potentiell Wirkliche“ (E. Husserl, Philosoph). Oft ist das Mögliche aber erst realisierbar, wenn Unternehmen ihr Unternehmen einmal aus völlig neuen Perspektiven sehen und erleben. Das Schaffen von Transparenz und damit das Eröffnen dieser neuen Perspektiven steht im Mittelpunkt des ganzheitlichen Ansatzes „Wirkungsanalysen und Wirkungsspiralen“ von Maria Kopelent; die als Unternehmensentwicklerin mit dieser Idee und dem erprobten Konzept für Industrie und Wirtschaft seit 1988 im Markt tätig ist.

Wirkungsanalysen und ihre Umsetzung bieten zahlreiche Möglichkeiten:

- zum Unternehmensbild: Wie wird Ihr Unternehmen im Markt gesehen, wie bei Ihren Mitarbeitern? Was muß getan werden, um Kongruenz mit dem Wunschbild zu erreichen?
(Unternehmensentwicklung u.a. mit Strategieentwicklung)
- zur Verbesserung der internen Zusammenarbeit
(u.a. Wirkungsanalyse mit Mitarbeitern, Teamentwicklung, Leitbildprozeß)
- zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit Kunden und Partnern
(Kundenzufriedenheitsanalysen und Änderungsprozesse)
- zur Optimierung der Umsetzung und der Akzeptanz interner Maßnahmen
(Einführung SAP R3, Business-Center-Struktur)
- zur Integration mehrerer Unternehmen (Identitäten, Integrationskonzept und -prozeß, Begleitung des Prozesses)

Die Wirkungsanalyse kann somit am Anfang eines Entwicklungsprozesses stehen, dem weitere sinnvolle Schritte folgen, so z.B.

- Moderations-Zyklus in Workshops mit Maßnahmenplan
(Team, Strategieentwicklung, Standortbestimmung)
- Einzelberatung, Coaching
- Beziehungs- und Konfliktmanagement durch Mediation
- Persönlichkeitsanalyse mit Anamnese und TAT
- Einstellungsgutachten für Führungskräfte

Alle Maßnahmen können selbstverständlich – wenn vielleicht schon eine Analyse vorliegt – auch einzeln durchgeführt werden.