

Das HUMAN BUSINESS SUCCESS (HBS) Modell Ein Modell für nachhaltige Veränderungen

Für Intercai stehen nachhaltige, massgeschneiderte Lösungen für den Kunden im Zentrum. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der erfolgreichen Umsetzung.

Aus der langjährigen Erfahrung in Umsetzungsprojekten ist das INTERCAI „HUMAN BUSINESS SUCCESS (HBS)“ Modell entstanden, das sowohl *Fakten und Methoden* als auch *weiche Faktoren* berücksichtigt. Während die Fakten und Methoden die praktischen Voraussetzungen für erfolgreiche Veränderungen schaffen, sind die weichen Faktoren massgebend, um für die geplanten Veränderungen positive „Resonanz“ in der Organisation zu erzeugen.

Typische Einsatzbereiche des Modelles sind:

- Die Wirkung bei der Einführung neuer Geschäftsstrategien beschleunigen.
- In Turnaround-Projekte neue Wege erschliessen und Akzeptanz erzielen.
- Akzeptanz Reorganisationen und Firmenzusammenschlüsse verbessern.
- IT-Projekte, um die Akzeptanz und Nutzung sicherzustellen.
- Kritische Situationen, um eine neue ganzheitliche Sicht zu ermöglichen.

Das HUMAN BUSINESS SUCCESS Modell im Überblick

Das HUMAN BUSINESS SUCCESS Modell verbindet etablierte Business Management Methodik mit wissenschaftlich basierten, zertifizierten Methoden zur Entwicklung von Personen und Organisationen. Ziel des Intercai Modells ist Lösungen für den Kunden zu finden, die von den Personen und der Kultur getragen werden.

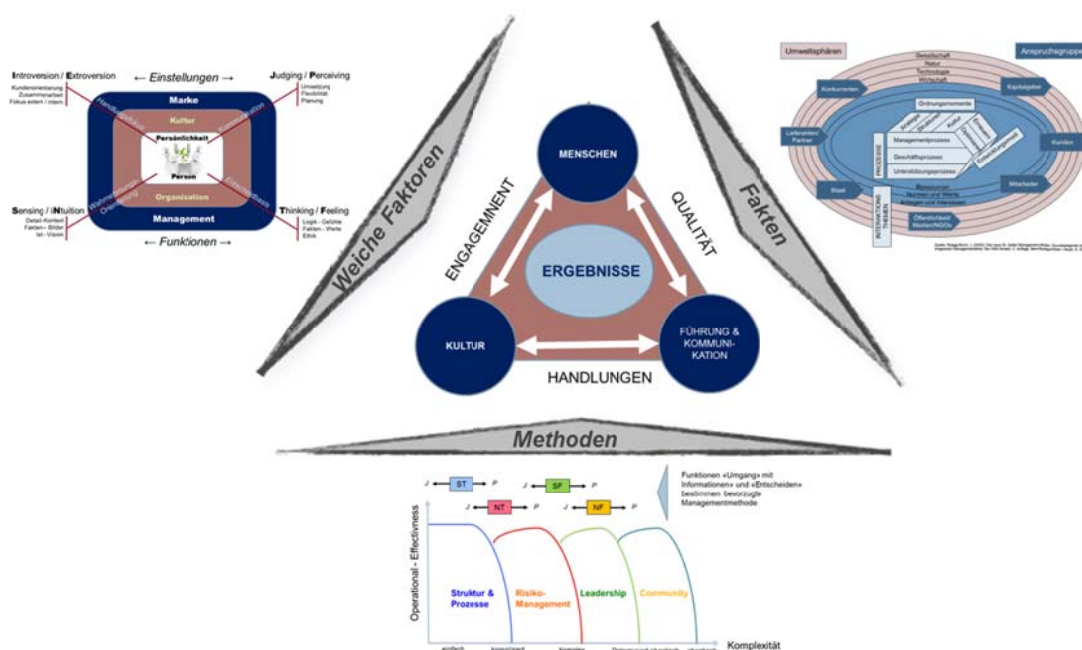


Abbildung 1: Das Veränderungs-dreieck im HBS Modell der Intercai (Schweiz) AG

Das Modell geht davon aus, dass Geschäftserfolg sich aus dem richtigen Interpretieren und Nutzen der Fakten durch engagierte Menschen ergibt.

- **„Quality of Facts“: Fakten sind die Basis für erfolgreiche Massnahmen.**
Die Fakten müssen dabei von Interpretationen und Wunschenken getrennt und bewertet werden.
- **„Human Engagement“: Engagierte Menschen sind der Motor der Umsetzung**
Menschen wollen erfolgreich sein. Eine erfolgreiche Umsetzung basiert darauf, dass die Menschen den Nutzen der Veränderung sehen und Teil des Erfolges sein möchten.
- **„Operational Effectiveness“: Richtige Methoden – die Werkzeuge für eine effiziente Umsetzung**
Um eine effiziente und effektive Veränderung zu ermöglichen sind die Methoden der Komplexität der Problemstellung anzupassen.

Die Kombination des systemischen Ansatzes zur Aktivierung der eigenen Ressourcen mit einer unabhängigen beratenden objektiven Aussensicht im HBS Modell, ermöglicht Businesslösungen, die sowohl betriebswirtschaftlich abgesichert sind, als auch von der Organisation her getragen werden.

Das Produkt dieser drei Faktoren wird immer dann besonders spürbar, wenn es darum geht Veränderungen umzusetzen. Zahlreiche Studien^{12,13} belegen, dass nur, wenn alle drei Faktoren berücksichtigt und optimiert werden, eine effektive und effiziente Umsetzung sichergestellt ist. Für die erfolgreiche Umsetzung von Veränderungen müssen die Methoden (Operational Effectiveness), der Faktor Mensch (Human Alignment) und die Fakten (Quality of Facts) optimiert und adressiert werden.

Die Vorteile des HBS Modells

Das HBS Modell bietet mit der Verbindung des St. Galler Management-Modells mit der Kultur und der Ebene „Person und Organisation“ als systemische Tiefenstruktur einen ganzheitlichen Ansatz, der nachhaltige Lösungen bei reduziertem Ressourcenaufwand ermöglicht.

Der Ansatz vermeidet das Manko vieler klassischer Beratungen, nur auf der Faktenseite, der „Oberflächenstruktur“, zu arbeiten, bzw. sich ausschliesslich auf die Personen- und Organisationsebene zu konzentrieren. Die Verbindung der methodischen Ansätze im HBS Modell führt zur Maximierung des Ergebnisses:

$$\text{Human Business Success} = \text{Operational Effectiveness} \times \text{Human Engagement} \times \text{Quality of Facts}$$

Quellenangaben:

- ¹ «Managementsysteme, Das St. Galler Management-Konzept», 1994, Frankfurt am Main, Markus Schwaninger
- ² «Typologie» Dtv, 2001, Carl Gustav Jung
- ³ «Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator», 1985, Consulting Psychologists, Isabel Briggs Myers, Mary H. McCaulley
- ⁴ «Kreativität und Kompetenz. Das einmalige Gehirn »1991, Paidia Verlag, Ned Herrmann
- ⁵ «Das Konzept Integriertes Management». Frankfurt / New York 2011. Knut Bleicher
- ⁶ «OE Prozesse initiieren und gestalten», Haupt, 2007, Walter Häfele (Herausgeber)
- ⁷ «Der Charakter von Organisationen», Hogrefe, 1998, William Bridges
- ⁸ «Typisch Mensch, Einführung in die Typentheorie» Beltz, 2004, Reiner Blank, Richard Bents
- ⁹ «PAS 1029: Kompetenzfeld Einzelcoaching» Beuth Verlag, 2008, Diverse
- ¹⁰ «Harte Fakten», Person Business, 2007, Jeffrey Pfeffer, Robert I. Sutton
- ¹¹ «An introduction to Cybernetics», W. R. Ashby, Wiley, New York 1956
- ¹² «Warum Veränderungsprojekte scheitern», 1999, Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft GmbH, Bad Harzburg
- ¹³ «Change Management Studie 2011/2012», Kienbaum 2012