

# Selbsteinschätzung des Istzustandes der sieben unternehmerischen Potenziale

Prozessmanager in Unternehmen widmen sich oftmals nur den quantitativen harten Fakten, wie Umsatz, Gewinn und Kosten, also den Zahlen, Daten, Fakten der traditionellen Betriebswirtschaftslehre.

In der Rolle des Changemanagers aktivieren sie jedoch auch die unterschwelligen Wirkfaktoren der Unternehmenskultur: Die weichen, nur schwer mess- und rechenbaren, oftmals schlummernden Energien und Ressourcen des Erfolgsfaktors Mensch.

Er entfaltet die eigentlichen Erfolgsfaktoren, die treibenden Kräfte über die **sieben unternehmerischen Potenziale** Führung, Mitarbeiter, Kunde, Produkte und Dienstleistungen, Unternehmensprofil, Innovation sowie Wertschöpfung. Fast automatisch führt diese engpassorientierte Vorgehensweise (die richtigen Dinge richtig tun) zu Umsatz und Gewinn.

Aber wie ausgeprägt sind die **sieben unternehmerischen Potenziale** in ihrem Unternehmen?

Lassern Sie von Ihren Führungskräften den Istzustand mit der nebenstehenden Tabelle einschätzen, um ein erstes Gefühl dafür zu bekommen, auf welchem Potenzialfeld der größte Handlungsbedarf besteht.

Leiten Sie geeignete Maßnahmen ein, um die Potenziale zu entwickeln.

## Selbstbild

	Ausprägung				
	schwach 0 %	25 %	50 %	75 %	stark 100 %
Führung					
Mitarbeiter					
Kunde					
Produkte u. Dienstleistungen					
Unternehmensprofil					
Innovation					
Wertschöpfung					

**Ausprägung**  
(Durchschnittsorientierung macht keinen Sinn, eher am exzellenten Ergebnis messen)

- mehr als 80 % = Potenzial wird exzellent bewirtschaftet
- 65 bis 80 % = Potenzial ist zu optimieren
- 50 bis 65 % = Potenzial sollte entwickelt werden
- unter 50 % = Potenzial muss aktiviert werden