



Coverdale

Erfolgreiche Diagnostik für Unternehmen

1. Diagnose im Unternehmen

WOZU DIAGNOSE?

Diagnose hilft bei der erfolgreichen Planung und Umsetzung von Veränderungen im Unternehmen, um z. B. ...

- › auf der individuellen Ebene im Coaching die Professionalität einer Führungskraft zu entwickeln,
- › auf der Teamebene Zusammenarbeit und Produktivität zu steigern,
- › auf Bereichsebene in den Themenfeldern Führung und Zusammenarbeit eine Entwicklung zu initiieren
- › auf Unternehmensebene Antworten zu finden auf Fragen hinsichtlich Organisationsklima, Motivation, Führung, Effizienz, Stresslevel, etc.

Durch eine Diagnose wird mit Hilfe von diagnostischen Werkzeugen (Interviews, Fragebögen, ...) der Zustand von Teilen oder dem Ganzen einer Organisation erfasst und damit eine solide Grundlage für die Planung und Einsatz von Interventionen zur Erreichung der

vereinbarten Ziele erreicht. Führungskräfte und Prozessbeteiligte nehmen am Diagnoseprozess teil und sind aktiv an der Entwicklung der Vorgehensweise beteiligt. Coverdale erachtet für die Diagnose in Unternehmen die Anwendung von Tools als notwendig, damit unbeeinflusst von subjektiven Sichtweisen und Meinungen die Situation im Unternehmen erfasst und analysiert werden kann. Die hier vorgestellten Tools entsprechen hinsichtlich Objektivität, Validität und Reliabilität den Qualitätskriterien wissenschaftlicher Standards.

Die Ergebnisse der Diagnose helfen, die geeigneten Vorgehensweisen auszuwählen und bieten Möglichkeiten der Evaluation, um den Erfolg der Interventionen zu überprüfen. Diagnose liefert somit die Basis im großen oder kleinen Fokus, damit durch Veränderungsprozesse eine Weiterentwicklung der Organisation erreicht werden kann.

FOKI VON TOOLS

Wir verwenden Diagnosetools u.a. für folgende Themen und Schwerpunkte:

- › Persönlichkeitsdiagnose
- › Erfassung der Kommunikation im Unternehmen
- › Erfassung des Organisationsklimas
- › Teamdiagnose
- › Führungsdiagnose
- › Stressdiagnose
- › Diagnose der Zusammenarbeit
- › Förder-/Auswahl-Assessments
- › Führungskräfteentwicklung.

Dem **Diagnoseprozess** als Start einer Entwicklungsmaßnahme gilt unsere besondere Aufmerksamkeit und Sorgfalt, da bereits im Vorfeld der Planung durch die Kommunikation zwischen Organisationsmitgliedern, Beratern und Auftraggeber eine Beeinflussung der Betroffenen und Beteiligten stattfindet, die sich hemmend auf den Veränderungsprozess auswirken kann.

Coverdale hat hierfür eine Vorgehensweise entwickelt, die Transparenz in der Organisation herstellt und mögliche Widerstände und Irritationen vermindert.

Coverdale verfügt über ein Expertenteam, das sich auf die Diagnose von Organisationen spezialisiert hat.

PROZESSBERATUNG IN DIAGNOSE UND INTERVENTIONSPLANUNG

Prozessberatung praktizieren wir, indem wir mit Auftraggebern und Beteiligten sinnvolle Vorgehensweisen planen und durchführen. Prozessberatung unterstützt Beteiligte und Betroffene bei der Lösung ihrer Probleme und Veränderungsthemen.

Ergebnisse und Lernfähigkeit der Organisation stehen im Fokus. Unsere Haltung ist es dabei, Hilfe zur Selbsthilfe zu geben.

Unsere Sichtweise auf die Organisation ist ganzheitlich: alle spezifischen Aspekte des Unternehmens wie Strategie, Kultur, Prozesse, Systeme, Ressourcen und Produkte werden bei Diagnose und Intervention einbezogen und berücksichtigt.

Prozessberatung von Coverdale beginnt beim Erstkontakt mit dem Kunden und endet mit dem Abschluss/Evaluation des Veränderungsprozesses.

Prozessorientiert führen wir Maßnahmen durch, die zur Erreichung der vereinbarten Ziele führen: Diagnose, Konzeptions von Veränderungsdesigns, Trainings, Workshops, Team-, Bereichs- und Führungskräfteentwicklungen sowie Coaching. Regelmäßige Rückblenden sichern notwendige prozessuale Anpassungen der Interventionen ab.

2. Anlässe für eine Diagnose

Entsprechend dem Fokus der Diagnose:

- › überblickartiges Gesamtverständnis der Organisation
 - › Analyse eines Teilbereiches der Organisation (Team, Abteilung, Bereich)
 - › oder eine vertiefte Analyse spezifischer Aspekte (Kommunikation, Führung, Kundenorientierung, Stress, ...)
 - › Kompetenz- oder Persönlichkeitsprofil einer Führungskraft erstellen (z.B. im Coaching)
- kommen verschiedene Ansätze und Instrumente zum Tragen und werden unterschiedliche Organisations-Mitglieder beteiligt.

Anlässe für eine Diagnose sind:

- › Veränderung der Führungskultur, Führungskräfteentwicklung
- › Verbesserung der Zusammenarbeit mit internen und externen Kunden
- › Zufriedenheitsanalyse, Motivation, Betriebsklima
- › Akzeptanz von angestrebten/erfolgten Veränderungen
- › Personalauswahl, Nachfolgeplanung
- › Personalentwicklung
- › Potenzialerkennung, Identifikation von High Potentials, Eignungsbeurteilung
- › Teamentwicklung, Organisationsentwicklung
- › Coaching
- › Berufs- und Karriereplanung
- › Standortbestimmung einzelner Bereiche und Abteilungen
- › Auswahl- und Entwicklungsprozesse
- › Managements-Audits
- › Evaluation

3. Vorgehensweise

EINFÜHRUNGSPHASE

Auftragsklärung mit Auftraggeber, Zielklärung, Vereinbarungen, Information und Beteiligung Arbeitnehmervertretung

ERKUNDUNGSPHASE

Je nach Komplexität und Umfang der Diagnose eine erste Informationsphase der Beteiligten, Voruntersuchung, Interviews, Befragungen, Beobachtungen, Historie, erste Hypothesen, Fokus, Widerstand, konkrete Zielklärung, evtl. Vereinbarungen anpassen, Betriebs- Personalrat einbeziehen

PLANUNGSPHASE

Konkrete Informationsphase aller Beteiligten, Vorgehensweise mit AG und Betroffenen/ Beteiligten abklären, betreuen/einbeziehen
Vorbereitung des Diagnose-Prozesses, Überlegungen zur Datenaufbereitung und Auswertung, Information der zu Befragenden

HAUPTUNTERSUCHUNG

Einsatz der Diagnose-Tools, laufende Überprüfung des Prozesses, relevante Veränderungen innerhalb des Prozesses

PHASE DER DATENVERARBEITUNG

Datenschutz beachten, Datenauswertung

INTERPRETATIONSPHASE

Auswertung der Ergebnisse entsprechend den definierten Zielen,
Annahmen und Hypothesen bilden, Vorschlag für das weitere Vorgehen erarbeiten

ZUSAMMENFASSUNG UND PRÄSENTATION DER ERGEBNISSE

Zusammenfassung und Präsentation der Ergebnisse, konkrete Empfehlungen für den weiteren Veränderungsprozess, Information der Beteiligten/Betroffenen



4. Checkliste: Was ist zu beachten?

Folgende Fragen sollten zu Beginn geklärt sein:

- › Ist der Kontrakt mit dem Auftraggeber so weit geklärt, dass der Auftraggeber umfassend informiert ist über Vorgehensweise, Auswirkungen und weitere Maßnahmen der Organisationsdiagnose?
- › Ist die Arbeitnehmervertretung ausreichend informiert und beteiligt?
- › Sind alle Beteiligten/Betroffenen rechtzeitig informiert worden über Anlass und Ziel der Organisationsdiagnose und den sich daran evtl. anschließenden Maßnahmen?
- › Ist den Beteiligten Anonymität und Vertraulichkeit nachvollziehbar und glaubwürdig kommuniziert worden?
- › Wo ist Widerstand zu erwarten und (wie) wirkt sich der auf die Ergebnisse der Diagnose aus?
- › Sind die Einflussgrößen der Organisationsdiagnose bekannt, besteht hier ein Kommunikationskonzept ?
- › Werden die rechtlichen Vorschriften zum Umgang mit Daten berücksichtigt?
- › Kommunikationsprozess: Wissen alle Beteiligten und Betroffenen Anlass und Ziel der Organisationsdiagnose und kennen sie die Maßnahmen, die sich wahrscheinlich daran anschließen?
- › Sind alle zu Befragenden ausreichend informiert über die Art und Weise ihrer Beteiligung?

5. Was uns wichtig ist

ERFAHRUNGSLERNEN:

Coverdale bekennt sich zum lebenslangen Lernen. Lernen ist für uns weit mehr als ein bloß kognitiver Prozess. Wissen, das wirklich wirken soll, kommt nicht nur aus Lehrbüchern. Es muss gemeinsam erarbeitet und dann erprobt werden. In Coverdale-Seminaren sind Sie eingeladen, Ihr gesamtes Wissen, Ihre Fähigkeiten und Ihre Persönlichkeit einzubringen. Sie selbst finden Ihren individuellen Weg. Auf diesem Weg begleiten wir Sie – mit einer über Jahrzehnte bewährten und immer weiter entwickelten Didaktik eines lebens- und praxisnahen Lernens, das auf die Stärken Ihrer Persönlichkeit setzt und einen konstruktiven Umgang mit Schwächen ermöglicht.

SYSTEMISCHER ANSATZ:

Wir bekennen uns zu einem systemischen Ansatz. Deshalb hat Kommunikation für uns einen hohen Stellenwert. Unternehmen sind lebende Systeme mit komplexen Beziehungsgeflechten. Wir laden Sie ein, sich selbst, Ihr Team und Ihre Organisation aus unterschiedlichen Perspektiven besser zu verstehen.

DER ERFOLG UNSERER KUNDEN:

Erfolgreiche Arbeit heißt für uns: erfolgreiches Umsetzen in der Praxis unserer Kunden. In unseren Seminaren ist der Transfer in die Praxis bewusst von Anfang an eingeplant. Neueste Erkenntnisse aus der Lernforschung nutzen wir, um den Bogen zur Arbeitspraxis zu schlagen und die erfolgreiche Umsetzung des Erlernten sicherzustellen.

(BERUFS-)ERFAHRENE TRAINER:

Coverdale-Trainer haben viele Jahre Erfahrung – auf beiden Seiten des Tisches. Bevor sie zu Coverdale kamen, waren die meisten von ihnen in Unternehmen tätig, zum Teil in leitenden Positionen. Sie kennen die Probleme des Berufsalltages aus eigener Erfahrung. Coverdale setzt aber nicht nur auf die praktische Kompetenz ihrer Trainer, sondern bildet ihre didaktischen Fähigkeiten systematisch aus. Die Coverdale-Ausbildung zum Trainer dauert mehrere Jahre und geht in einen Prozess der kontinuierlichen Weiterbildung über.



VIelfALT STATT KONFORMITÄT:

Unternehmen, die in der Lage sind, die Vielfalt der Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter für ihre Ziele zu mobilisieren, werden am Markt der Zukunft Wettbewerbsvorteile haben. Gerade mit Blick auf multinationale Zusammenarbeit kommt es darauf an, einen wertschätzenden Umgang miteinander einzuüben, der Unterschiede anerkennt und produktiv nutzt.

STÄRKEN STÄRKEN:

Jeder Mensch hat Stärken und Schwächen. Gelegentlich neigen wir dazu, uns zu stark von unseren Schwächen leiten und diese wie Stärken aussehen zu lassen. Coverdale-Seminare ermutigen Sie zu einer realistischen Selbsteinschätzung Ihrer Fähigkeiten. Das schafft Freiraum, auch neue, ungewohnte Seiten an sich zu entdecken und das eigene Selbstbild in Frage zu stellen. So können Sie dann zu Ihren eigentlichen Stärken vordringen und diese produktiver und zielorientierter als bisher einsetzen.

AM ZIEL ORIENTIERT:

Ohne Ziel kein Erfolg. Ziele verbinden, sie geben einen Fokus und sind ein zentraler Baustein in der Zusammenarbeit. Die Fähigkeit, Ziele mit anderen Menschen zu verbinden, sehen wir als wichtige Kompetenz. Entsprechend haben auch unsere Seminare klare Ziele, Sie in Ihrer Weiterentwicklung zu unterstützen.

INTERNATIONALITÄT LEBEN:

Als international aufgestelltes Unternehmen ist Coverdale in vielen Ländern tätig. Die meisten unserer Berater verfügen über Berufserfahrung im Ausland. Der Vergleich mit anderen Ländern hilft beim Blick über den eigenen Tellerrand und schärft die Wahrnehmung für neue, ungewohnte Lösungen.

IM DREIKLANG ZUR WEITERENTWICKLUNG:

Kompetenzen können auf unterschiedliche Weise mobilisiert werden. Coverdale-Seminare ermutigen Sie, das Lernen als Dreiklang Ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu begreifen: Jedes Seminar vermittelt methodische, soziale und persönliche Kompetenzen. Wir sind überzeugt, dass echte Weiterentwicklung in diesem Dreiklang am besten gelingt.



6. Diagnose-Instrumente

Auf den folgenden Seiten finden Sie beispielhaft eine Auswahl von Diagnose-Tools, die wir empfehlen können.

Alle aufgeführten Tools entsprechen den wissenschaftlichen Kriterien

- › Objektivität
- › Validität und
- › Reliabilität.



Insights

Persönlichkeits- und Anforderungsprofile

GRUNDLAGEN/MODELL:

Bezieht sich auf C.G.Jung, William M. Marston, Eduard Spanger

BEARBEITUNG:

Online-Test, Dauer: 15 – 20 Minuten, Ergebnis: bis zu 35 Seiten

UNTERSCHIEDET ACHT TYPEN:

Direktor, Motivator, Inspirator, Berater, Unterstützer, Koordinator, Beobachter, Reformer, die mit unterschiedlichen Farben in einem Rad (Insights-MDI-Rad) angeordnet sind

SPRACHEN:

20 Sprachen, international verfügbar

AUSSAGEN:

Erfasst Persönlichkeitsprofile und situationsbedingte Anforderungsprofile, unterscheidet und erfasst natürliches Verhalten und berufliches Rollenverhalten, persönliches Antriebssystem und Erklärungen für Verhalten, persönliche Fertigkeiten und Kompetenzen

ANWENDBARKEIT:

Personalauswahl, Personalentwicklung, Potenzialerkennung, Führung, Teamentwicklung, Organisationsentwicklung



Reflector Big Five Personality

GRUNDLAGEN/MODELL:

Modell der Persönlichkeitspsychologie mit fünf Hauptdimensionen der Persönlichkeit (Big Five):

- › Neurotizismus (emotionale Labilität)
- › Extraversion
- › Offenheit für Erfahrungen
- › Verträglichkeit
- › Rigidität/Gewissenhaftigkeit
- › Aussagen

Der Reflector Big Five Personality liefert präzise und zuverlässige Informationen über berufsbezogene Persönlichkeitsaspekte und außerfachliche Kompetenzen.

ANWENDBARKEIT:

- › Bedarfs- und ergebnisorientierte Personalentwicklung
- › Potenzialanalyse
- › Rekrutierung von geeigneten Bewerbern
- › Prognostische Informationen über individuelle Entwicklungsmöglichkeiten
- › Bearbeitung

Der Reflector Big Five basiert auf einer Selbstbeschreibung. Er erfasst dabei berufsrelevante Denkstile und Verhaltensweisen. Der Fragebogen besteht aus 144 unterschiedlichen Aussagen, die das Verhalten am Arbeitsplatz beschreiben. Der Kandidat bewertet auf einer Fünfer-Skala, ob diese Aussagen auf ihn zutreffen oder nicht.

BEARBEITUNG:

Online-Bearbeitung, 20 Minuten
Bearbeitungszeit

SPRACHEN:

Liegt in 23 Sprachen vor.



MBTI

Persönlichkeitstypen

GRUNDLAGEN/MODELL:

Bezieht sich auf die Theorie von C.G.Jung

BEARBEITUNG:

15 - 20 Minuten

VIER BIPOLARE DIMENSIONEN:

- › Extraversion vs. Introversion
- › Sinnliche vs. intuitive Wahrnehmung
- › Analytische vs. gefühlsmäßige Beurteilung
- › Beurteilung vs. Wahrnehmung

SPRACHEN:

In 27 Sprachen übersetzt

MBTI ...

macht Aussagen zu 16 Typen.

AUSSAGEN:

Der MBTI misst Präferenzen, macht eigene Denk- und Wahrnehmungskategorien deutlich.

ANWENDBARKEIT:

Im Personalbereich vor allen im anglo-amerikanischen Raum, in Deutschland eher als Entwicklungsinstrument (Coaching, Teamentwicklung)



BIP–Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persön- lichkeitsbeschreibung

GRUNDLAGEN/MODELL:

Verfahren misst strukturierte Selbstdarstellung in Bezug auf berufsbezogene Verhaltens- und Persönlichkeitsmerkmale.

AUSSAGEN

17 Dimensionen in vier Bereichen werden erfasst: Arbeitsverhalten (Gewissenhaftigkeit, Flexibilität,..), berufliche Orientierung (Leistungsmotivation, Führungsmotivation, ...), soziale Kompetenzen (Sensitivität, Kontaktfähigkeit, ...), Psychische Konstitution (emotionale Stabilität, Belastbarkeit, ...)

Sowohl Selbstbeschreibung als auch Fremdbeschreibung sind möglich.

ANWENDBARKEIT

Eignungsbeurteilung, Teamentwicklung, Coaching, Berufs-Karriereplanung, Auswahl- und Entwicklungsprozesse

BEARBEITUNG:

Papierversion oder online-Test,
Dauer: 45 Minuten, 251 Fragen

SPRACHEN:

In Deutschland sehr verbreitet, große und differenzierte Vergleichsgruppen, umfangreicher und aktueller Normen, die in Deutschland erstellt wurden (im Ausland nur schwer einsetzbar)



OPQ32r (Occupational Personality Questionnaire)

GRUNDLAGEN/MODELL:

Modell der Persönlichkeitspsychologie mit fünf Hauptdimensionen der Persönlichkeit (Big Five):

- › Neurotizismus (emotionale Labilität)
- › Extraversion
- › Offenheit für Erfahrungen
- › Verträglichkeit
- › Rigidität/Gewissenhaftigkeit

AUSSAGEN:

Misst Verhaltensstile am Arbeitsplatz, die in 32 Dimensionen (Geselligkeit, Dominanz, Detailorientierung, Sozialisation, guter Eindruck, Selbstbeherrschung, psychologisches Feingefühl, ...) erfasst werden. Drei übergeordnete Bereiche: Beziehungen, Denken und Gefühle/Emotionen.

ANWENDBARKEIT:

Namhaftes und international anerkanntes Verfahren aus England, wird in den USA und England häufig eingesetzt.

Personalauswahl, Karriereplanung, Teamentwicklung, Nachfolgeplanung, Coaching, für Fach- und Führungskräfte geeignet.

BEARBEITUNG:

30 Minuten

Online, PC-basierte und Papier-Auswertung möglich

SPRACHEN:

International einsetzbar.

Es liegen umfangreiche Normen für verschiedene Länder, Berufsgruppen und Managementebenen vor.



The ProfileXT untersucht Anforderungsprofile

GRUNDLAGEN/MODELL:

Zwei Schwerpunkte: Das Anforderungsprofil und die Person, an die diese Anforderungen gestellt werden.

Ausgangspunkt ist die Forschung von Schmidt & Hunter: fünf entscheidende Fragen zur Bewertung einer Person sind notwendig.

PROFILEXT BASIERT AUF DREIERLEI:

- › Mentale Fähigkeiten:
Kann er die Arbeit machen?
- › Berufliche Interessen:
Will er die Arbeit machen?
- › Verhaltensmerkmale:
Wie wird er die Arbeit machen?

AUSSAGEN:

Intellektuelle Grundfertigkeiten, berufliche Interessen und allgemeine Persönlichkeitsmerkmale im Vergleich zu einem Anforderungsprofil

ANWENDBARKEIT:

Bewerbersauswahl, Coaching, Training, Beförderung, Nachfolgeregelungen, viele Normen aus den USA

BEARBEITUNG:

60-90 Minuten, online-Auswertung

SPRACHEN:

Englisch, Deutsch, diverse



CAPtain

Need und Press in der Persönlichkeitstheorie

GRUNDLAGEN/MODELL:

Persönlichkeitstheorie von Murray, die von zwei Begriffen geprägt ist:

- › Needs (beschreibt die eigenen Bedürfnisse)
- › Press (Umweltanforderungen).

CAPtain misst insgesamt 38 Dimensionen in sechs Bereichen von Verhaltensdispositionen einer Person, die im Arbeits- und Leistungsbereich wirksam sind:

- › Arbeitsleistung (Zielorientierung, Selbstorganisation, ...)
- › Führungseigenschaften (Führungsstärke, Delegation, ...)
- › Entscheidungsfindung (Entscheidungsfreude, ...)
- › Persönlichkeit (Selbstbeherrschung, Selbstbehauptung, Veränderungskraft, ...)
- › Teamverhalten (Anerkennungsbedürfnis, Kooperation, ...)
- › Basisbereiche (Führungsrolle, Kreativität, Gründlichkeit, Selbstvertrauen, ...)

AUSSAGEN:

Liefert eine qualifizierte Einschätzung über tatsächliches Verhalten, keine Selbstbeschreibung.

Der Test ist kriterienorientiert, d.h. die Testperson wird auf ein Verhaltensziel hin untersucht und das Ergebnis entsprechend

interpretiert, und nicht mit einer Normgruppe verglichen. Der Beurteilungsmaßstab ist hier die konkrete Stellenanforderung.

ANWENDBARKEIT:

Eignungsdiagnostik, Personalentwicklung, Training, Coaching

Kann mit SOLL-Vorgaben zur Erfolgskontrolle genutzt werden.

Versionen für Führungskräfte, Fachkräfte, Hochschulabsolventen und Vertriebsmitarbeiter sind vorhanden.

BEARBEITUNG:

45 Minuten, online-Test

SPRACHEN:

Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Polnisch, Kroatisch, Rumänisch, Russisch, Slowakisch, Spanisch, Tschechisch, Ungarisch.



The Predictive Index

Arbeits- und Sozialverhalten

GRUNDLAGEN/MODELL:

Verhaltenspsychologie: Arbeits- und Sozialverhalten als persönliche Reaktion auf die Stimuli der wahrgenommenen Umwelt

AUSSAGEN:

Der PI misst vier primäre Faktoren:

- › Dominanz
- › Extraversion
- › Geduld
- › Formalismus (Antrieb nach Übereinstimmung mit formalen Richtlinien und Strukturen)

Und zwei resultierende Faktoren:

- › Entscheidungs-/Urteilsverhalten (rational - emotional / objektiv - subjektiv)
- › Energie und Durchhaltevermögen (Stehvermögen, Motivation)

ANWENDBARKEIT:

Eignungsanalyse, Auswahl, Laufbahnberatung, Coaching, Team- und Managementaudits

BEARBEITUNG:

10 Minuten

SPRACHEN:

60 Sprachversionen



GPOP (Golden Profiler of Personality)

GRUNDLAGEN/MODELL:

Deutsche Adaption des Golden Personality Type Profiler. Deutsche Bearbeitung: R.Bents und R.Blank.

Der Golden Personality Type Profiler von John P. Golden basiert auf C. G. Jung , Alfred Adler, Gordon W. Allport, Hans J. Eysenck, J. B. Myers und K. C. Briggs.

In der Weiterentwicklung des MBTI, kam zu den vier Dimensionen des MBTI die Dimension Anspannung/Gelassenheit hinzu.

AUSSAGEN:

Die aus den Dimensionen gewonnenen 16 Persönlichkeitsprofile werden differenziert nach sieben Bereichen beschrieben:

- › Beitrag zur Organisation
- › Bevorzugter Führungsstil
- › Bevorzugter Kommunikationsstil
- › Motivierende/demotivierende Faktoren
- › Beitrag im Team
- › Persönlicher Lernstil
- › Empfehlungen zur persönlichen Entwicklung.

ANWENDBARKEIT:

Coaching, Teamentwicklung, Teamanalyse, Karriereplanung, Steigerung der sozialen Kompetenz

BEARBEITUNG:

30 Minuten, der Test wird computergestützt über das Hogrefe Test System oder händisch mit Computerauswertung durchgeführt.

SPRACHEN:

Deutsch, Slowakisch, Tschechisch, Englisch (in der Originalversion)



Teamklima Inventar

GRUNDLAGEN/MODELL:

Deutsche Adaption des Team Climate Inventory (Brodbeck, Anderson, West)

AUSSAGEN:

Vier Dimensionen des Team-Klimas werden erfasst:

- › Vision (Klarheit über Ziele, Wertschätzung der Ziele, Einigkeit bezogen auf Teamziele, Erreichbarkeit der Ziele)
- › Aufgabenorientierung (Leistungskriterien, Reflektion potentieller Schwächen, Nutzung vorhandener Ideen)
- › Sicherheit (Informationen werden ausgetauscht, gegenseitiges Vertrauen, alle beeinflussen sich gegenseitig, guter Kontakt untereinander)
- › Innovation (Bekennnis zu Neuerungen, Unterstützung und Zeit für Innovation)

ANWENDBARKEIT:

Untersuchung des Klimas in Teams, Projektgruppen und Abteilungen. Teamentwicklungsmaßnahmen, Teil einer Organisationsentwicklung.

BEARBEITUNG:

15 Minuten, Auswertung händisch oder als PC-Programm

SPRACHEN:

Deutsch



FEO

Fragebogen zur Erfassung des Organisationsklimas

GRUNDLAGEN/MODELL:

Basiert auf dem Zweifaktorenmodell des Führungsverhaltens mit den Dimensionen Aufgabenorientierung und MA-Orientierung.

BEARBEITUNG:

45 Minuten, (Fremdbeurteilung – Führungskraft, Mitarbeiter – und Selbstbeurteilung – Belastbarkeit)

AUSSAGEN:

Auf zwölf Skalen werden Dimensionen des Organisationsklimas gemessen:

- › Vorgesetzter, Kollegialität, Bewertung der Arbeit, Arbeitsbelastung
- › Organisation, berufliche Perspektiven, Entgelt, Handlungsspielraum
- › Berufliche Chancen für Frauen, Einstellung zum Unternehmen, Interessenvertretung, Mitarbeiterbewertung

SPRACHEN:

Deutsch

ANWENDBARKEIT:

Personal- und Organisationsentwicklung, Evaluation



KOMMINO

Fragebogen zur Erfassung der Kommunikation in Unternehmen

AUSSAGEN:

Kommino erfasst die subjektive Beurteilung der internen Kommunikation aller drei Kommunikationsrichtungen: Kollege, Mitarbeiter und Führungskraft.

Folgende Kommunikationsaspekte werden abgefragt:

- › Bedeutung der Kommunikation
- › Kommunikationsqualität
- › Verwertbarkeit der Informationsmenge
- › Vertrauen in den Kommunikationspartner
- › Feedback
- › Informationsweitergabe Umfang
- › Informationsweitergabe – Offenheit

ANWENDBARKEIT:

Mitarbeiter-Befragungen, Organisationsentwicklung, Verbesserung der Kommunikation im Unternehmen

BEARBEITUNG:

20 Minuten

SPRACHEN:

Deutsch, Englisch



TICS

Trierer Inventar zum chronischen Stress

GRUNDLAGEN/MODELL:

Dem TICS liegt ein interaktionsbezogenes Stresskonzept zugrunde: Stress entsteht in und durch die aktive Auseinandersetzung einer Person mit ihrer Umwelt. Die fehlende Übereinstimmung von Anforderungen und zur Verfügung stehenden Ressourcen der Person bilden die Grundlage für Stress. Die besonderen Merkmale der jeweiligen Anforderungen bilden die Grundlage für die verschiedenen Stressarten.

AUSSAGEN:

Im TICS wird chronischer Stress als subjektive Erfahrung erfasst, die Untersuchungspersonen geben an, wie oft sie in den letzten drei Monaten eine bestimmte Situation erlebt haben.

In zehn Skalen werden Belastungen in unterschiedliche Stressarten erfasst:

- › Arbeitsbelastung, soziale Überlastung und Erfolgsdruck beziehen sich auf Stress, der aus hohen Anforderungen resultiert.
- › Arbeitsunzufriedenheit, Überforderung bei der Arbeit, Mangel an sozialer Anerkennung, soziale Spannungen und soziale Isolation erfassen Stress, der auf einen Mangel an Bedürfnisbefriedigung zurückgeht
- › Chronische Besorgnis
- › Screening-Skala als Globalmaß für erlebten Stress.

ANWENDBARKEIT:

Individuelle Stressdiagnostik, Stressreduktion, Trainings zur Verbesserung von Stressbewältigung und -resistenz. Screening-Instrument zur Erfassung von betrieblichem Stresslevel.

BEARBEITUNG:

15 Minuten

SPRACHEN:

Deutsch



Kode

Kompetenzdiagnostik und -entwicklung

GRUNDLAGEN/MODELL:

Grundlegende Konzepte von KODE sind: Selbstorganisationstheorie (Haken), Kompetenzmodell (Baitsch, Erpenbeck), Stärkemanagement/Stärkenentwicklung (Fromm, Stuart Atkins, Katcher) und Wertedynamik (Klages).

Grundannahmen: Kompetenzen sind Stärken, Kompetenzen sind in verschiedenen Situationen (Alltag, Konflikte, Stress) unterschiedlich ausgeprägt, Ausprägungen können zu stark werden (werden zu Schwächen) und Kompetenzen können durch Lernen entwickelt werden

AUSSAGEN:

KODE macht Aussagen über vier Kompetenzbereiche, ihre Stärkenausprägungen und mögliche Übertreibungen (z.B.: vernünftig – Vermeidung von Emotionen, fachlich perfekt – perfektionistisch, ...):

- › Personale Kompetenzen (hilfsbereit, loyal, reflektiert, idealorientiert, ...)
- › Aktivitäts- und Handlungskompetenz (initiativenreich, aktiv handelnd, Entscheidungsfreude, ...)
- › Sozial-kommunikative Kompetenz (teamorientiert, konsensbereit, sozial, kommunikativ, ...)
- › Fach- und Methodenkompetenzen (analytisch, fachlich perfekt, vernünftig, ...).

Der Einsatz der Kompetenzen wird dargestellt unter günstigen und ungünstigen Situationen (Alltagssituation, bei Stress und bei Konflikten).

Die vier Kompetenzbereiche können für Selbstbild, Fremdbild (bis 360 Grad-Feedback), Teamkompetenzen und Organisationseinschätzung ermittelt werden.

ANWENDBARKEIT:

Coaching, Führungskräfteentwicklung, Trainings, Teamentwicklung, Veränderungsprozesse, Personalentwicklung, Karriereplanung, strategischer Aufbau von Kompetenzprofilen.

BEARBEITUNG:

25 Minuten

SPRACHEN:

Auswertungen in Deutsch und Englisch, Fragebögen für Selbst- und Fremdeinschätzung liegen auch in Französisch, Italienisch, Spanisch, Portugiesisch, Russisch, Türkisch, Kroatisch vor.



MDF 360

Multidirektionales – Feedback 360°

AUSSAGEN:

Führungs- bzw. Fachkraft erhält systematisches Feedback aus vier verschiedenen Blickwinkeln (Vorgesetzter, Mitarbeiter, Kollegen, interne und externe Kunden). Eine Selbsteinschätzung ermöglicht dem Feedback-Nehmer den Vergleich zwischen Selbst- und Fremdbild.

Die Fragebogen geben Informationen zu beziehungs- und sachorientierten Verhalten (z.B. Planung und Organisation, Entscheidungsverhalten, Soziale Kompetenz, Anerkennung und Mitwirkung, Leistungs- und Führungsverhalten, ...)

Das Ergebnis ist ein ca. 10-seitiger individueller Gesamtreport mit differenzierten Einzelreports, der Hinweise auf Stärken und Schwächen im Verhalten gibt.

ANWENDBARKEIT:

Personalentwicklung, Karriereberatung

BEARBEITUNG:

15 Minuten

SPRACHEN:

Deutsch



Harrison Assessments

Methodik zur Eignungsdiagnose

GRUNDLAGEN/MODELL:

Eigenständige Methodik der stellenspezifischen Potentialanalyse, entwickelt von D. Harrison, um Eignungsdiagnose zuverlässiger zu machen.

AUSSAGEN:

Online-Diagnose-Tool zur Potenzialerfassung: Stärken, zwischenmenschliche Fähigkeiten, Führungsverhalten, Eigenschaften, umfasst 156 Facetten (Risikobereitschaft, Einfühlungsvermögen, Selbstwertgefühl, Genauigkeit, Belastbarkeit, Lernbereitschaft, Flexibilität, ...)

Das Profil wird verglichen mit einem Funktions-Anforderungsprofil (150 Standardprofile liegen vor, die individuell angepasst werden können).

ANWENDBARKEIT:

Personalentwicklung, Coaching, Personalauswahl, Potenzialanalyse, Nachfolgeplanung, online-Recruiting.

BEARBEITUNG:

online-Fragebogen, 20 - 40 Minuten

SPRACHEN:

International, 19 Sprachen, seit 20 Jahren auf dem Markt





Weitere Informationen:

Bitte nehmen Sie mit unserem Coverdale Büro in München Kontakt auf. Die Mitarbeiter werden Sie zu einem Ansprechpartner im Coverdale Kompetenzzentrum Diagnose weiterleiten:

Coverdale Team Management
Deutschland GmbH
Boosstraße 3, 81541 München
Telefon +49 89 651283-0
Fax +49 89 651283-29
germany@coverdale.com
www.coverdale.de

Gestaltung: AadR; Fotos: rodinho/photocase [Titel], emoji/photocase [2]; mok,zettberlin/photocase [4], seraph/photocase [26]; Druck: Buschhausen



Coverdale Team Management
Deutschland GmbH
Boosstraße 3, 81541 München
Telefon +49 89 651283-0
Fax +49 89 651283-29
germany@coverdale.com
www.coverdale.de