



Coverdale

The Human Interaction Operating System

Diagnoseinstrument für
Zusammenarbeitskultur.
Die Basis für Transformation.



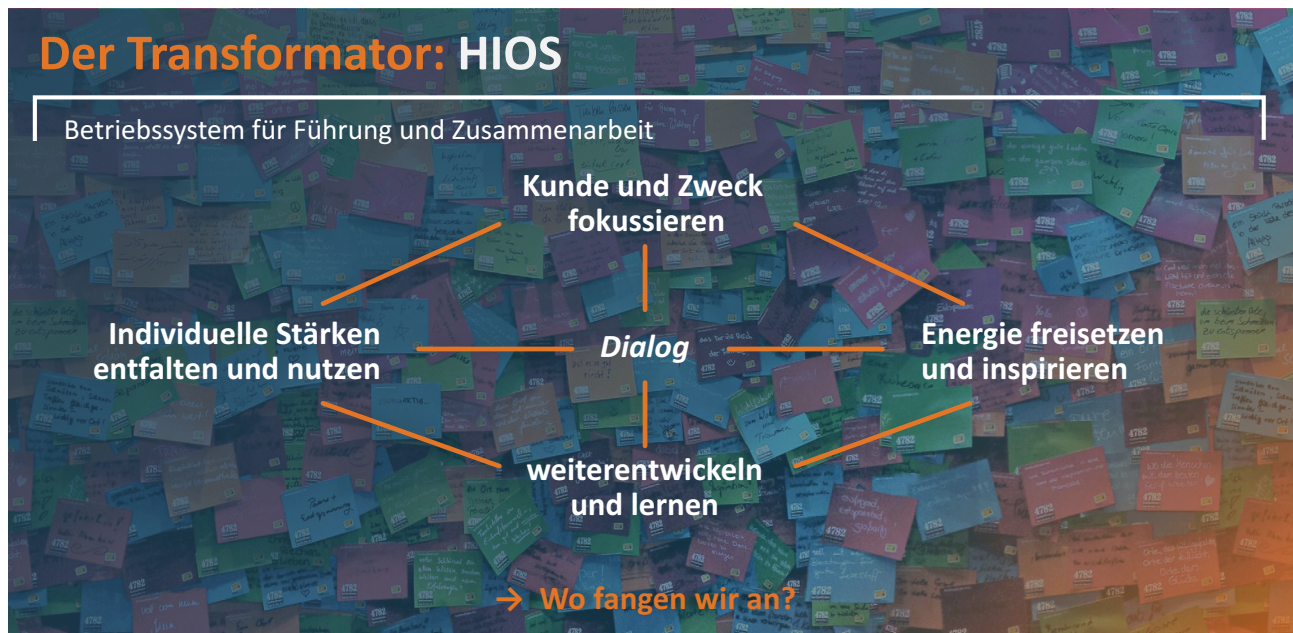
*„Wenn die Beziehungen und das Miteinander gut sind, kann keine
Organisationsform, kein Prozess und keine Regel den Erfolg verhindern.
Wenn die Beziehungen und das Miteinander schlecht sind, sichert keine
Organisationsform, kein Prozess und keine Regel den Erfolg.“*

Thomas Weegen, Geschäftsführer Coverdale Deutschland

Fragebogen: The Human Interaction Operating System (HIOS)

Was macht nachhaltigen Erfolg von Unternehmen aus?

Neben dem fachlichen Wissen und Können ist eine Beziehungs- und Zusammenbeitskultur erfolgsentscheidend, die von den Akteuren als stimmig wahrgenommen wird. Bestehen Defizite, Blockaden oder Erwartungsdiskrepanzen, haben diese negative Auswirkungen auf Leistungserbringungs- und Kreativprozesse. Dies schwächt das Unternehmen und schadet ihm.



Unter HIOS – dem „Betriebssystem für Führung und Zusammenarbeit“ – verstehen wir die Art, wie die Menschen sich in Unternehmen organisieren, führen und zusammenarbeiten, um Wertschöpfung zu erzeugen und sich und das Unternehmen weiterzuentwickeln. Um in einem dynamischen Umfeld mit schnellen und radikalen Veränderungen langfristig erfolgreich zu sein, braucht es ein Betriebssystem, das auf 4 + 1 Erfolgsfaktoren basiert.

Diagnose

HIOS ist ein Diagnoseinstrument, quasi ein Fieberthermometer, das die aktuelle Betriebstemperatur in Ihrem Unternehmen misst und feststellt, wo es noch Handlungsbedarf gibt.

Füllen Sie den Fragebogen für Ihr Unternehmen, Ihren Bereich oder Ihr Team aus. Vergeben Sie dazu folgende Werte und addieren Sie diese pro HIOS-Faktor. Tragen Sie die Werte auf der letzten Seite an der Skala ab und verbinden Sie die Punkte.

Zahlenwerte je Frage: ja = 2 teilweise = 1 nein = 0

Anmerkung

In diesem PDF-Formular können die Zahlenwerte online eingetragen werden. Die Werte addieren sich automatisch und die Summen werden angezeigt. Zum Zeichnen der Grafik auf Seite 8 ist ein Ausdruck sowie das Übertragen der Werte notwendig.

[Für mehr Infos und Kontakt bitte hier klicken](#)

Faktor ①

Kunden und Zweck fokussieren**Den Kunden im Blick haben, Sinn und Zweck sind klar.***Transformatorischer Wandel:*

In einer klassischen Hierarchie übernimmt die Führung mehr Verantwortung, um diesen Erfolgsfaktor sicherzustellen. In selbstorganisierten Teams fühlt sich jeder Mitarbeiter verantwortlich, Sinn und Kunde zu klären, bevor er an die Arbeit geht.

Zahlenwert

- | | |
|--|-------|
| a. Kennt jeder Mitarbeiter seine internen und externen Kunden und deren Bedarf? | _____ |
| b. Ist jedem Mitarbeiter klar, wozu seine Arbeit dient und wie das Ergebnis zum Nutzen/Mehrwert für seine Kunden beiträgt? | _____ |
| c. Kann jeder Mitarbeiter seinen Beitrag und dessen Sinn in die Unternehmensziele einordnen? | _____ |
| d. Hat jeder Mitarbeiter im Blick, wie sich seine Arbeit auf andere Beteiligte im Prozess auswirkt, und stellt er sicher, dass seine Arbeit mit den Arbeiten der anderen Beteiligten koordiniert wird? | _____ |
| e. Haben die Mitarbeiter stets die Erfolgs-/Zielkriterien für den Kunden und die Aufgabenstellungen im Blick? | _____ |
| f. Werden die Mitarbeiter explizit dazu eingeladen, den Sinn einer Aufgabenstellung zu hinterfragen? | _____ |
| g. Fühlt sich jeder Mitarbeiter verantwortlich, eine Klärung zu organisieren, wenn einer der oben angesprochenen Punkte für ihn selbst oder andere Mitarbeiter nicht klar ist? | _____ |
| Summe ① | _____ |

Faktor ②

Individuelle Stärken entfalten und nutzen

Nutzung der Fähigkeiten, des Wissens, der Erfahrung und der Potenziale aller Mitarbeiter.

Transformatorischer Wandel:

Teamzusammensetzungsprinzip „Wo kann ich den besten Beitrag liefern?“

Werden die Potenziale gesehen und freigesetzt? Sieht es jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter als Aufgabe an, die Stärken der Kollegen noch besser zu nutzen und neue Potenziale bei ihnen zu entdecken und freizusetzen?

Zahlenwert

- | | |
|--|-------|
| a. Werden unterschiedliche Stärken und Persönlichkeiten von allen Beteiligten wertgeschätzt und genutzt? | _____ |
| b. Nutzen wir das Potenzial der unterschiedlichen Interessen und Meinungen, um bessere Ziel- und Entscheidungswege zu verfolgen? | _____ |
| c. Erkennen und schätzen wir den Wert von Diversität? | _____ |
| d. Beziehungsgestaltung - agieren wir in einer offenen, einladenden und wertschätzenden Haltung Menschen gegenüber? Werden Unterschiedlichkeiten, andere Meinungen und Bedürfnisse als Bereicherung gesehen? | _____ |
| e. Wissen jeder Mitarbeiter sowie sein Umfeld, was seine persönlichen Stärken sind? Kennt jeder die individuellen Fähigkeiten, das Wissen, die Erfahrung und die Potenziale? Ist man sich seinen persönlichen Grenzen bewusst? | _____ |
| f. Fühlen sich alle Mitarbeiter verantwortlich, die Arbeit und das Unternehmen so zu gestalten, dass jeder seine Fähigkeiten, sein Wissen, seine Erfahrung und seine Potenziale voll in Richtung des Unternehmenserfolgs einsetzen kann? | _____ |
| g. Gibt es eine gemeinsame, für alle verständliche Vorgehens- und Arbeitsweise, um Arbeitsprozesse möglichst effizient zu gestalten (Zielklärung, systematische Zusammenarbeit, Zeitplanung, Ideen- und Entscheidungsfindung, etc.)? | _____ |
| h. Sind die Vergütungs- und Anreizsysteme so gestaltet, dass Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung im eigenen Bereich und bereichsübergreifend reflektiert sind (gute Zusammenarbeit wird als wichtiger Erfolgsfaktor gesehen)? Und dass jeder Mitarbeiter die persönlichen Ziele und den persönlichen Erfolg mit dem gemeinsamen Unternehmenserfolg harmonisiert? | _____ |
| i. Gibt es ausreichend Entscheidungs-, Handlungs- und Gestaltungsraum? Werden Normen, Regeln und Vorschriften nach dem Prinzip „so viel wie unbedingt nötig, so wenig wie möglich“ gemanagt? | _____ |
| Summe ② | _____ |

Faktor ③

Weiterentwickeln und kontinuierliches Lernen**Weiterentwicklung auf allen Ebenen – Produkte und Märkte, Strukturen und Prozesse, Führung und Zusammenarbeit.***Transformatorischer Wandel:*

Sich (kritisch) infrage stellen, Feedback-Prozesse etablieren und persönlich wertschätzen. Sicherstellen, dass sich jeder für seine eigene Entwicklung und für die Weiterentwicklung des Unternehmens verantwortlich fühlt.

Zahlenwert

- a. Gehört Weiterentwicklung zu den Kernaufgaben jedes Mitarbeiters? Darf und kann jeder Mitarbeiter die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens, sich selbst, seine Arbeit, die Strukturen und Prozesse in Frage stellen und weiterentwickeln oder gar einen Musterwechsel herbeiführen?
- b. Werden die Mitarbeiter eingeladen zum Experimentieren, Ausprobieren, in Frage stellen und sich dabei kontinuierlich in Lernschleifen zu bewegen? Gibt es einen Raum und Zeit dafür?
- c. Werden Fehler systematisch und positiv als Lernchancen und zur Weiterentwicklung genutzt?
- d. Werden Fähigkeiten, Wissen, Erfahrung und Potenziale teamübergreifend offen untereinander angeboten und ausgetauscht?
- e. Nutzen alle Mitarbeiter systematisch die Fähigkeiten, das Wissen, die Erfahrung und Potenziale der anderen Beteiligten (Kollegen, Mitarbeiter, Vorgesetzte, Kunden und Lieferanten), um die Weiterentwicklung des Unternehmens und die persönliche Weiterentwicklung voranzubringen?
- f. Wird regelmäßig die Qualität des Miteinanders reflektiert und die Zusammenarbeit weiterentwickelt (Teamreview/Retrospektive)?

Summe ③

Faktor 4

**Energie freisetzen und inspirieren
Aus der Kraft heraus agieren.***Transformatorischer Wandel:*

Inspirierende Unternehmensvision, eigene Motivation und Antrieb sind wichtige Voraussetzungen für einen gelingenden Wandel. Gefühle, Energiezustände und Intuition werden als wichtiger Feedback-Geber bewusst bei Entscheidungsprozessen mit berücksichtigt. Selbstführung dient als Orientierung und Kompass für den Alltag.

Zahlenwert

- | | |
|--|-------|
| a. Existiert eine inspirierende Unternehmensvision? Identifizieren sich alle Mitarbeiter mit der Vision (der Mission, den Zielen und den Werten) des Unternehmens? | _____ |
| b. Kennen Mitarbeiter ihre Motivation und ihren Antrieb? Wird systematisch auf Stärken aufgebaut? | _____ |
| c. Ist im Unternehmen ein Klima, in dem jeder Mitarbeiter sich eingeladen fühlt, seine Sichtweise und Meinung einzubringen? | _____ |
| d. Ist Vertrauen und Beziehungsaufbau für uns ein zentraler Wert? Fördern unsere Begegnungsräume einen positiven Beziehungsaufbau? | _____ |
| e. Nehmen wir uns Zeit für die Integration neuer Mitarbeiter? | _____ |
| f. Geben die Zusammenarbeit und der Austausch untereinander positive Energie, fördern Kreativität, Einsatzbereitschaft und erzeugen Innovationsgeist? | _____ |
| g. Gehören die individuelle Lebensbalance und der nachhaltige Erhalt der Arbeitsfähigkeit jedes Mitarbeiters zu den Unternehmenszielen? Gibt es für jeden Mitarbeiter einen guten Rhythmus von Anspannung und Entspannung? | _____ |
| h. Sind unsere Entscheidungs- und Alignmentprozesse transparent, nachvollziehbar und wirksam? | _____ |
| i. Werden Achtsamkeit, Gefühle und Intuition wertgeschätzt und bewusst bei Entscheidungen eingesetzt? | _____ |
| j. Werden Emotionen als wichtige Indikatoren für Energie und Beziehungsgestaltung wahrgenommen? Werden Mitarbeiter dazu eingeladen, sie aktiv zu benennen, und nehmen Sie sich die Zeit für qualitativ gute Feedback-Gespräche und sind interessiert an einer wertschätzenden und kooperativen Arbeitsbeziehung? | _____ |
| k. Gibt es Räume und Zeiten für Inspiration und Innovation? | _____ |
| l. Gibt es den Freiraum, bestimmte Risiken einzugehen und auch scheitern zu dürfen? | _____ |
| m. Haben wir alle destruktiven Prozesse, die Energie aus dem System ziehen, im Unternehmen aufgedeckt und mit konstruktiven Prozessen ersetzt? | _____ |
| n. Besteht eine differenzierte Beobachtungs- und Diagnosefähigkeit (Ursache/Wirkung)? | _____ |
| Summe ④ | _____ |

Faktor ④ + ①

Transformieren**Transformation verstehen und befördern.***Transformatorischer Wandel:*

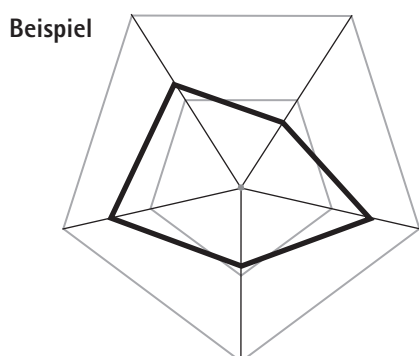
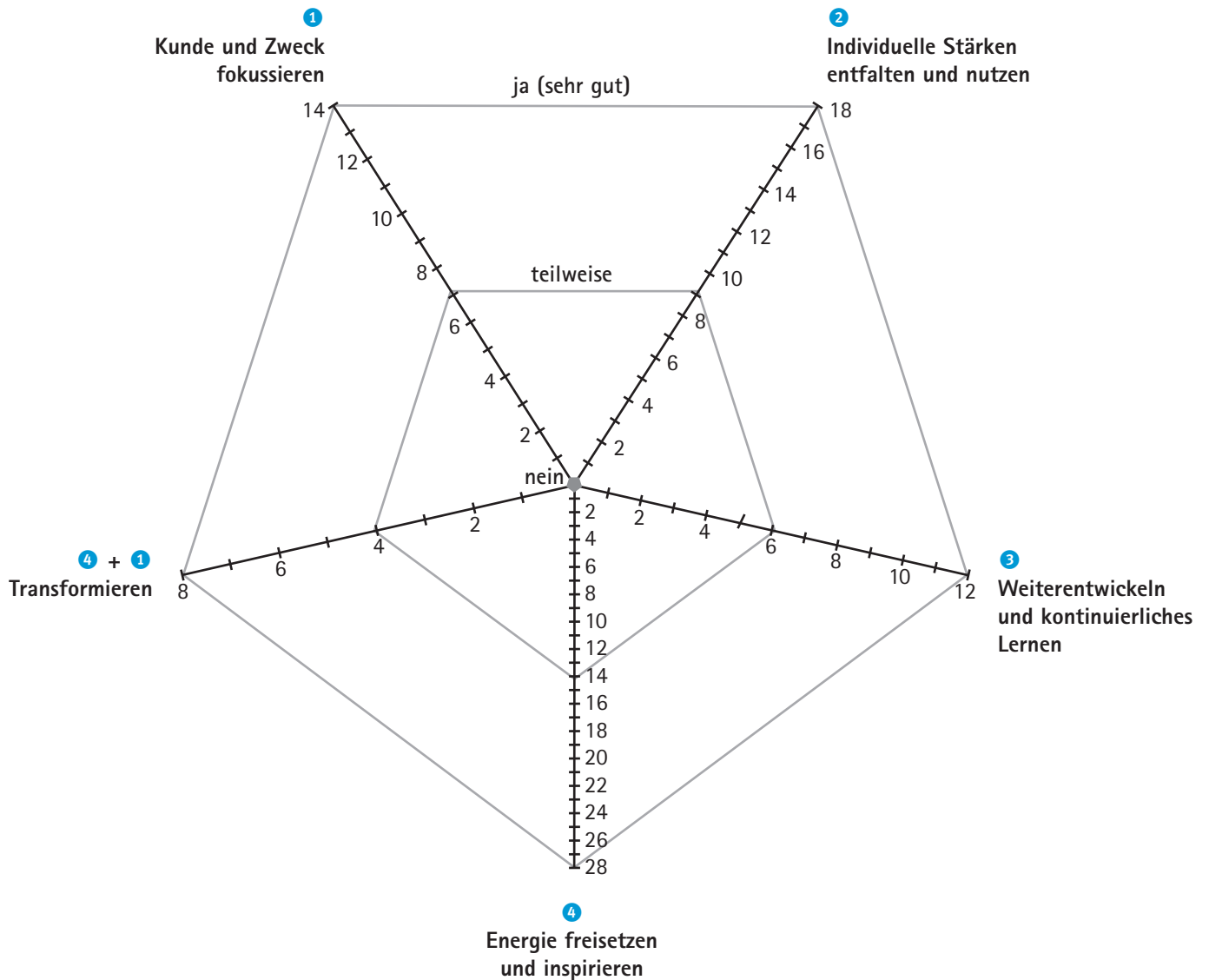
Auf einer Meta-Ebene werden die gemachten Erfahrungen und Erkenntnisse (als Individuum, als Unternehmen) reflektiert und in konkrete Handlungen überführt. (Meta-)Sicherheit und Zuversicht bei der Steuerung von Unsicherheitsprozessen. Wandel wird als normal und notwendig gesehen.

Zahlenwert

- | | |
|---|-------|
| a. Verstehen alle Mitarbeiter den Unterschied zwischen Transformation und Change? | _____ |
| b. Kennen sie die Symptome, die an der Transformationsschwelle auftreten und die Notwendigkeit einer Transformation ankündigen? | _____ |
| c. Wissen sie, welche Verhaltens- und Vorgehensweisen den Sprung über die Transformationsschwelle und die Transformation fördern? | _____ |
| d. Verstehen sie, wie vorhandene individuelle Stärken sowie Stärken des Unternehmens transformiert und für neue Kontexte verfügbar gemacht werden können? | _____ |

Summe ④ + ①

Grafische Auswertung Human Interaction Operating System (HIOS): Zustand und Erkennen des Handlungsbedarfes.
 Tragen Sie Ihre Summe pro HIOS-Faktor ein und verbinden Sie die Punkte. Je weiter außen sich die Punkte und Verbindungslinien befinden, desto weniger Handlungsbedarf besteht. Je weiter innen sich die Punkte und Verbindungslinien befinden (auf oder unterhalb von „teilweise“), umso eher besteht beim jeweiligen Faktor Handlungsbedarf.



Impressum

Coverdale Team Management
 Deutschland GmbH
 Boosstraße 3
 81541 München
 Telefon +49 89 651283-0
 deutschland@coverdale.de
 www.coverdale.de