



Coverdale



**Potenzial
der Zusammenarbeit
[Checkliste]**

„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 GmbH)

In welchem Zustand ist die Zusammenarbeit in Ihrem Unternehmen, Bereich, in Ihrer Gruppe? Wieviel Potenzial birgt die Weiterentwicklung der Zusammenarbeit?

Machen Sie den Quick-Check ...

Zusammenarbeit in meiner Organisation(s)einheit

__ Gute Zusammenarbeit wird als wichtiger Erfolgsfaktor gesehen.

gar nicht teilweise ja

__ Gute Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung im eigenen Bereich sowie bereichsübergreifend sind in der Vergütung reflektiert.

gar nicht teilweise ja

Zielklarheit

__ Wir laden unsere Mitarbeiter explizit dazu ein, den Sinn einer Aufgabenstellung zu hinterfragen.

gar nicht teilweise ja

__ Unseren Mitarbeitern sind die Ziele und der angestrebte Nutzen klar.

gar nicht teilweise ja

Gemeinsame Arbeitssprache

__ Wir sprechen eine für alle verständliche Arbeitssprache, um den Arbeitsprozess möglichst effizient zu gestalten.

gar nicht teilweise ja

Diversität

__ Wir erkennen den Wert von Diversität.

gar nicht teilweise ja

__ Wir haben eine wertschätzende Haltung gegenüber unterschiedlichen Stärken und Grenzen.

gar nicht teilweise ja

Entscheidungsfindung

__Wir nutzen das Potenzial von unterschiedlichen Interessen und Meinungen, um bessere Wege zur Zielerreichung zu finden.

gar nicht *teilweise* *ja*

__In der Zusammenarbeit mit anderen gelingt es uns, Entscheidungen schnell herbeizuführen, die von allen getragen werden.

gar nicht *teilweise* *ja*

__Wir laden Mitarbeiter dazu ein, neben einer faktenbasierten Grundlage auch ihre Intuition zu nutzen, um angesichts der Fülle von Informationen und des Zeitdrucks gute Entscheidungen zu treffen.

gar nicht *teilweise* *ja*

Wahrnehmung, Beobachtung und Feedback

__Emotionen sind für uns wichtige Indikatoren. Wir laden unsere Mitarbeiter dazu ein, Emotionen zu benennen.

gar nicht *teilweise* *ja*

__Wir legen Wert auf qualitativ gutes Feedback, das auf gezielter Beobachtung basiert.

gar nicht *teilweise* *ja*

__Unsere Mitarbeiter sind sich ihrer Stärken und Grenzen bewusst.

gar nicht *teilweise* *ja*

__Unsere Mitarbeiter kennen ihre Motivatoren.

gar nicht *teilweise* *ja*

Beziehungen

__Vertrauen in unsere Mitarbeiter und das Vertrauen untereinander ist für uns ein zentraler Wert.

gar nicht *teilweise* *ja*

__Begegnungsräume fördern den Beziehungsaufbau.

gar nicht *teilweise* *ja*

__Wir nehmen uns Zeit für die Integration neuer Mitarbeiter.

gar nicht *teilweise* *ja*

__Unsere Mitarbeiter haben gute Beziehungen untereinander.

gar nicht *teilweise* *ja*

Lernen aus Erfahrung

__Wir werten regelmäßig die Qualität des Miteinanders aus und entwickeln die Zusammenarbeit und uns gemeinsam weiter.

gar nicht *teilweise* *ja*

__Wir fördern den teamübergreifenden Austausch und geben Raum und Zeit dafür.

gar nicht *teilweise* *ja*

__Fehler sind Lernchancen für uns.

gar nicht *teilweise* *ja*

Sprechen Sie uns gerne an:
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

Impressum

Einleger „Potenzial der Zusammenarbeit [Checkliste]“
zum Coverdale Themenheft 5 – September 2017
Herausgeber_ Coverdale Team Management
Deutschland GmbH, Boosstr. 3, 81541 München
germany@coverdale.com, www.coverdale.de
Redaktion_ Ulrike Böhm, Kay Gropp
Kontakt Redaktion_ 0163 5651405
Gestaltung_ Agentur an der Ruhr, Witten
www.aadr.de
Bild (Titel)_ NicoElNino/iStockphoto
Druck: Buschhausen, Herten