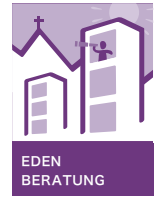


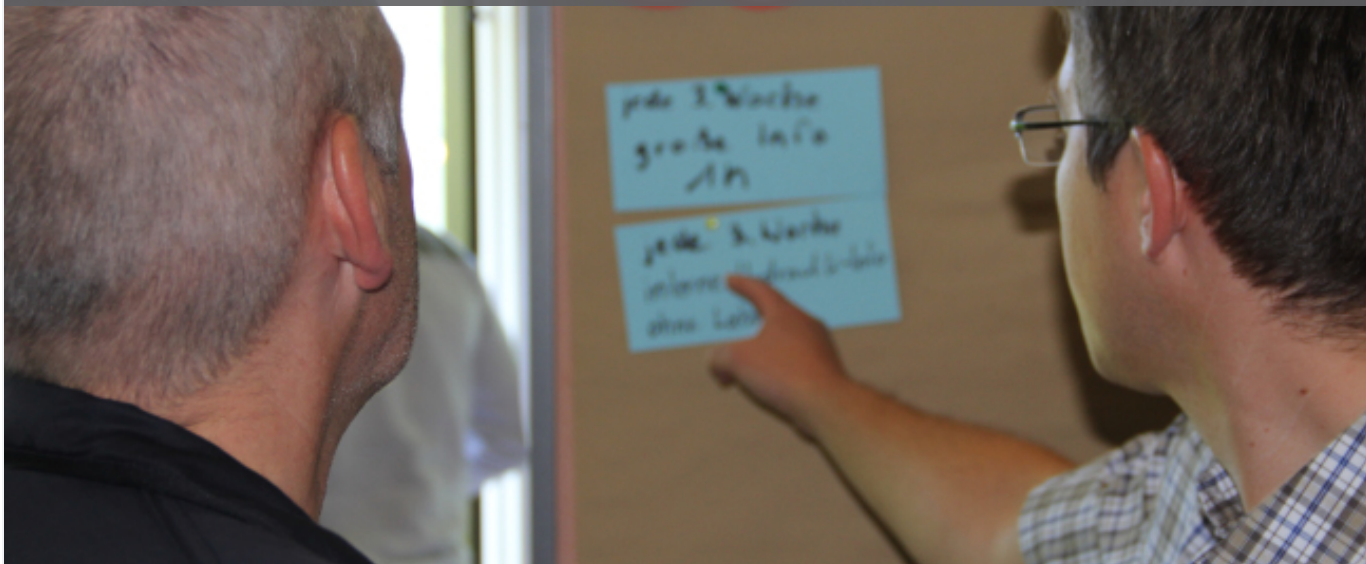
BERATUNG ZUR EINZEL- TEAM- & UNTERNEHMENS-DIAGNOSTIK



DEN IST-STAND ERHEBEN UND ERWÜNSCHTE ENTWICKLUNGEN INITIIEREN

Unsere facettenreichen Erfahrungswerte in der Diagnostik:

► Moderation und Auswertung einer Mitarbeiterumfrage bei Kärcher ► Leadership Assessment & Development bei einem internationalen Immobilien Entwickler ► Mitarbeiterumfrage Automotive Start-Up ► Führungskräfte- bzw. Teamleiterumfrage und Auswertung bei IAV Automotive im gesamten Bereich Development Powertrain (ca. 800 MitarbeiterInnen / 100 FK) ► Kulturumfrage Sparkassen Vermögensmanagement ► Wiederholung einer Unternehmens- Leadership- und Mitarbeiterumfrage bei einem grossen intern. Immobilien Entwickler sowie Auswertung und Erarbeitung von Entwicklungsmassnahmen für die versch. Ebenen



Hallo Sebastian, heute möchte ich Dir meinen Eindruck über unsere gemeinsame Zusammenarbeit der letzten Jahre zum Thema Coaching geben. Die Zusammenarbeit mit Dir ist für mich sehr anregend und wichtig. Die Gespräche geben mir immer wieder unterschiedliche Sichtweisen auf die Dinge und damit neue Ideen, die mich zum Nachdenken über mich selbst und die Zusammenarbeit der Mitarbeiter im Team anregen. Wie Du weisst, verantworte ich als Senior Operations Manager unterschiedliche Produktionszweige, wie Spritzerei, Kunststoffmontage, Fertigungssteuerung, Werkzeugbau und Service. Dies umfasst 100 Mann. Alle Bereiche haben ihre individuellen Bedürfnisse, auf die ich ebenfalls unterschiedlich in meiner Führung reagieren muss. Die positiven Veränderungen im Umgang mit meinen Führungskräften zeigen heute bereits gute Erfolge.

Auch die Diagnostik und Reflexion der Führungskräfte auf deren Mitarbeiter, bewegt sich in die richtige Richtung. Dies alles ermutigt mich, weiter an dieser Aufgabe zu arbeiten. Ich verstehe heute wesentlich besser, das berufliche und das private Leben auszubalancieren. In diesem Sinne, Dir ein grosses Dankeschön für die bisher sehr gute gemeinsame Arbeit der letzten Jahre.

Frank Bahner, Senior Operations Manager, NORMA Maintal zur langjährigen Zusammenarbeit, welche mit einer Auswertung der Unternehmens-Umfrage / Employee Satisfaction Survey in 2014 begann

EDEN

EMPOWERMENT DEVELOPMENT EXPERIENCES NATURE

LEADERSHIP TEAM PERSÖNLICHKEIT

ANSATZ

Wissenschaftlich geprüfte Potenzial-Analyse-Methoden für Ihre Personal- und oder Organisationsentwicklung auf 3 Ebenen:

EINZELPERSON, TEAM UND ORGANISATION

INHALTE VON EINZEL- TEAM- ODER UNTERNEHMENS DIAGNOSTIK

EINZELPERSON

Individualdiagnostik für den einzelnen Mitarbeiter mit einem umfänglichen Spektrum an Fähigkeits- Leistungs- und Persönlichkeitsanalysen sowie Führungskräfte-Analysen im Bezug auf:

- ▶ Kognitive Fähigkeiten
- ▶ Persönlichkeitsprofil und individuelle Stärken oder persönliche Werte
- ▶ Lernfähigkeiten, Drive & Motivation
- ▶ Unternehmerische, Management- oder Strategische Fähigkeiten
- ▶ Entwicklungsorientierte Mitarbeiterführung: Kommunikation und Interaktionsqualitäten

TEAM

Neben der Diagnostik in Gruppen mit klassischen Assessment- und Development Centern bieten wir auch handlungsorientierte Methoden für Ihre Teamprozesse und Teamentwicklung an.

ORGANISATION

Von Mitarbeiterumfragen bishin zu Kulturanalysen des gesamten Unternehmens, um Kulturmerkmale sowie Kulturentwicklungsfelder zu identifizieren. Die EDEN Diagnostik-Werkzeuge eignen sich zur systematischen Erfassung und langfristigen Entwicklung schlagkräftiger Unternehmenskulturen. So z.B. digitale Umfragen mit den möglichen Themengebieten:

1. Ausrichtung: Vision, Mission, Ziele
2. Abläufe und Prozesse in der Ablauf- bzw. Aufbauorganisation
3. Rollen- und Aufgabenverteilung
4. Interaktion und Kommunikation
5. Teamspirit, Kooperations- und Konfliktkultur
6. Führung und Führungsverhalten
7. weitere Unternehmens- bzw. situationsbezogene Fragen

METHODIK

MITARBEITERUMFRAGE, LEADERSHIP ASSESSMENT & DEVELOPMENT CENTER, TEAM- & KULTURANALYSEN

- ▶ z.B. zu den Kulturmerkmalen: Veränderungsbereitschaft, Motivation, Werte- und Mitarbeiterorientierung, Ergebnis- und Zielorientierung, Stabilität bzw. Bewegung
- ▶ bei spürbaren Diskrepanzen zwischen Wunsch und Wirklichkeit der Unternehmensidentität
- ▶ im Rahmen von Veränderungsprozessen, Fusionen, Zusammenlegung von Unternehmensbereichen
- ▶ bei Neubesetzung des Top Managements, Nachfolgeprozessen, bzw. Schlüsselpositionen