

< Das 4-Stufen-Modell >

Kompetenzen objektiv bewerten



Zielgruppe:

Führungskräfte
von der Vorstandsebene bis
hin zu
Nachwuchsführungskräften

Anwendung des 4-Stufen Modells:

Individuelle oder kollektive
Bewertung

Unabhängig von Training oder
Coaching

Zur Begleitung von Training
oder Coaching:

1. Öffentliches Training:
bei allen Leadership-,
Management-, Sales- und
Verhandlungs-Master-
Trainings
2. Internes Training:
bei internen Trainings
spezifische Anpassung
und Auswertung der
Praxiselemente (optional)

Coaching: zur Vorbereitung
und Durchführung eines
Coachingprozesses.

Sachliche Beobachtungen oder vorgefasste Meinungen? Hilfreiche Erkenntnisse oder nutzlose Urteile? In der Praxis angewandte Bewertungssysteme als Grundlage der persönlichen Leistungsbeurteilung sind gegenwärtig auf dem Prüfstand. Was wäre, wenn es möglich wäre, diese Unsachlichkeit in genaue, gleichbleibende und objektive Bewertungen umzuwandeln?

Der Versuch von Krauthammer International, qualitative und quantitative Analysen, Komplexität und Pragmatismus auf einen Nenner zu bringen, hat zur Entwicklung des 4-Stufen-Modells geführt. Ein Werkzeug, das es Anwendern erlaubt, das beobachtbare Verhalten von Mitarbeitern mit neuer Genauigkeit zu bewerten.

Diese Methode ist dazu geeignet, 58 grundlegende Management- und Führungsfähigkeiten zu erkennen und präzise zu bewerten; definiert und aufgelistet.

Jede einzelne Fähigkeit ist in 4 Stufen mit klaren Beschreibungen unterteilt. Als Bewerter oder Coach sind Sie damit in der Lage, den gegenwärtigen individuellen Standpunkt, in Bezug auf eine Reihe sorgfältig definierter Standards, festzulegen.

Sie werden feststellen, dass die Verhaltensweisen so beschrieben sind, dass die Bewertung direkt in einem nächsten Schritt - Training oder Coaching - integriert werden kann. Auf diese Art und Weise wird das „Und was jetzt? -Vakuum“, das nach üblichen 360°-Analysen oft auftritt, durch eine Reihe logischer Schritte ersetzt.

Außerdem können Sie als Führungskraft die Ergebnisse Ihres Unternehmens mit einer internationalen Datenbank abgleichen und das Potenzial Ihrer Mitarbeiter bewerten. Mit dieser Methode sind Sie in der Lage, persönliche Entwicklungspläne auszuarbeiten und umzusetzen.

Nun haben Sie Zugriff auf ein System, das den Bedarf nach Messbarkeit von Verhalten genau so ernst nimmt wie Sie.

< Die Vorteile >

- > Günstige Bedingungen für Verhaltensänderungen schaffen

Für Unternehmen:

- > Verhalten eines ausgesuchten Mitarbeiterkreises bewerten
- > Fähigkeiten messen und ausbauen, die durch Coaching und Training erworben wurden
- > Vorgehensweisen verschiedener Personengruppen durch eine einheitliche Bewertungsmethode vergleichen
- >
- > Festlegung eines Profils mit unternehmensspezifischen Fähigkeiten

Für Einzelpersonen:

- > Präzise Bewertung der Wirkung unseres Verhaltens auf andere
- > Objektive Bewertung des alltäglichen Verhaltens
- > Interne und externe Datenbanken als-Bezugswerte



< Das Konzept >

Das 4-Stufen-Modell ist ein Bewertungsprozess, der von einer 360°[1]- Analyse ausgeht.

Es ermöglicht den Vergleich und die Bewertung der Fähigkeiten von Einzelperson auf vier Stufen.

Diese Methode umgeht die Subjektivität des Bewerter - die unterschiedliche Interpretation von Stärken, Schwächen und Verbesserungspunkten. Das 4-Stufen-Modell bezieht sich ausschließlich auf genau beschriebene Verhaltensweisen.

Die Vorteile dieses Modells sind ein objektiverer Ansatz und präzisere Ergebnisse. Es erleichtert die Ausarbeitung und Weiterverfolgung eines persönlichen Aktionsplans.

Außerdem ermöglicht die Verwendung von einheitlichen Referenzwerten den Vergleich von Bewertungen und ist somit eine gute Voraussetzung für vergleichende Analysen.

[1]Die 360°-Analyse ist eine Momentaufnahme der Verhaltensweisen einer Person, die zeigt, wie sie von ihrem Umfeld gesehen wird (Vorgesetzte, Geschäftspartner, Kollegen usw.)

Kerndefinitionen

Stufe 4: vorbildlich

Der Teilnehmer nimmt die ganze Komplexität seines Umfeldes wahr, entwickelt eine aktive Beziehung und steigert die Leistung

Stufe 3: ausreichend

Der Teilnehmer steht seinem Umfeld zum Teil ablehnend gegenüber, schafft eine minimale Beziehung und behält die Leistung bei.

Stufe 2: mangelhaft

Der Teilnehmer vernachlässigt sein Umfeld, stellt keine Beziehung her und verringert die Leistung.

Stufe 1: ungenügend

Der Teilnehmer ignoriert sein Umfeld, verschlechtert die Beziehung und verhindert die Leistung.

Beispiel: Inwieweit bringt er/sie sich ein, wenn ihm/ihr ein Mitarbeiter ein Problem darlegt?



Die Vorgehensweise auf einen Blick

