

Diagnostische Instrumente der Führungskräfte-Entwicklung

Mit Persönlichkeit zum Ziel



DISG-Modell

Mit einem kleinen Test erfahren Sie, wie stark die Eigenschaften Dominant – Initiativ – Stetig und Gewissenhaft bei Ihnen angelegt sind. Im Gespräch können wir ausführlich analysieren, wie Sie von anderen wahrgenommen werden im Gegensatz zu Ihrem Selbstbild. Es geht auch darum zu wissen, was in Ihrem Umfeld wichtig für Sie ist und in welche Richtung Sie sich entwickeln können. Sie erkennen, mit welchen Typen Sie gut zusammenarbeiten können und wo es leicht zu Konflikten kommt. Anhand von Beispielen wird deutlich, wie Sie mit verschiedenen Kundentypen passend umgehen können.

MBTI-Test

Der Myers-Briggs-Typen-Indikator kennt 16 verschiedene Typen, die zum Beispiel nach intro- oder extravertiert, intuitiv oder sensitiv, feeling oder thinking, sowie perceiving oder judging klassifiziert werden. Der Test eignet sich gut für Teams, um Kommunikationsschwierigkeiten zu verstehen aber auch zu erkennen, wo Sie sich gegenseitig gut ergänzen.

TMS-Rad

Hier erkennen Sie, was Ihre Stärke in der Teamarbeit ist. Sind Sie eher der Kreative, der Verkäufer, der Macher oder der Überwacher? Ist Ihre Stärke eher das Beraten oder das Organisieren? 9 Teamrollen werden definiert. Mit diesem Test werden Sie wissen, welcher Teamtyp Sie sind und welche Berufe für Sie geeignet sind, sowie mit welchen Teamtypen Sie am ehesten Schwierigkeiten haben. Das sind die Menschen, die Ihnen im Teamrad gegenüber liegen. Sie sind Ihr Gegenstück und damit auch die notwendige Ergänzung, bzw. eine große Lernmöglichkeit.

Wenn Sie diesen Test mit Ihrem Team machen, ist es ideal, Sie finden heraus, dass Sie verschiedene Typen haben, die sämtliche Phasen des Projektprozesses abdecken können. Der Test kann auch bei der Zusammenstellung eines neuen Teams helfen. Er wurde entwickelt von Charles Margerison und Dick McCann, die das Team Management System (TMS) mit dem Typenrad entworfen haben.

Kinesiologischer Muskeltest

Im Wingwave-Coaching befragen wir den Körper als Quelle des unbewussten Wissens. So können wir sehr schnell herausfinden, was im Klienten vorgeht: welche Emotionen oder Glaubenssätze zu bearbeiten sind und welcher Kontext betroffen ist, welche Zeitschiene und welche Personen.

Metaprogramme

Die 9 Metaprogramme aus dem NLP machen klar, in welchen Mustern wir prioritär denken und wahrnehmen. Sie erfahren, welchen Sinn Sie bevorzugen, ob Sie eher ein Teamworker, Einzelarbeiter oder ein geborener Chef sind. Auch hier ist das Ziel, sich selbst besser zu kennen. Zum einen, um seine Stärken und Schwächen bewusst zu haben, zum anderen um zu verstehen, weshalb andere anders denken.

Diagnostische Instrumente der Führungskräfte-Entwicklung

Mit Persönlichkeit zum Ziel



Graves Value System

Don Becks Test lässt Sie erkennen, in welcher Wertestufe der Spiral Dynamics Sie sich befinden und mit welchen Entwicklungsphasen Sie im Konflikt stehen. Das Graves-Value-System geht davon aus, dass sich unsere Werte von der Geburt an spiralförmig zwischen individuellen und kollektiven Phasen weiterentwickeln. Diese Wertephasen erkennen die Autoren auch in der gesamten Menschheitsentwicklung und sie übertragen sie auch auf Unternehmenswerte. Wir nutzen den Test gerne im Coaching, um die eigenen Wertemuster zu erkennen und sich klarer darüber zu werden, wie das Umfeld geprägt ist. Auf welcher Stufe befinden sich die eigenen Führungskräfte oder Mitarbeiter? In welche Richtung entwickelt sich das Unternehmen? Auch für die Analyse von Image-Filmen ist das Wertesystem der Spiral Dynamics gut geeignet.

Insights®

Mit Insights steht uns ein ausführlicheres akkreditiertes Instrument der Potenzialanalyse zur Verfügung, das sich besonders für die Führungskräfte- oder Vertriebsentwicklung eignet. Der Test ist sehr umfangreich und klopft ganz verschiedene Aspekte des Denkens, Fühlens und Wollens ab. Für Ihre Mitarbeiter und Nachwuchsführungskräfte bietet Insights die individuelle Potenzialbeurteilung eines Kandidaten, die als Maßstab für die Eignung eines Mitarbeiters für die jeweilige Position dient. So schließen Sie kosteneffizient die Lücke zwischen dem Anspruch Ihres Unternehmens hinsichtlich seiner Ziele und den Kompetenzen des Mitarbeiters und erkennen zeitnah, welche entsprechenden Weiterentwicklungs-Maßnahmen erforderlich sind.

Hier gibt es 3 Bereiche:

A Einschätzungsinstrument: Assess Tool

Das Assess-System ist eine Performance Analyse, die zwischen angeborenen und erlernten Fähigkeiten unterscheidet. Es bewertet Ihre Arbeitspersönlichkeit und Ihre Fähigkeiten und hilft Ihnen zu überdenken, wie sich diese angeborenen Eigenschaften auf Kompetenzen auswirken können.

B Einschätzungsinstrument: Insights MDI = Management Development Instruments

Unser Verhalten zeigt uns Wege – unsere Motive treiben uns zu Zielen. Dazu kommt unser Know How, persönliche Fertigkeiten und Kompetenzen. Dieses Kompetenz-Modell eignet sich besonders zur Karriereplanung. Es gibt sowohl einen reinen Leadership-Check über Motive und Verhalten, als auch MDI-TriMetrix, das zusätzlich Jobmerkmale integriert, also eine Arbeitsstellenanalyse.

C Success Insights, der Leadership-Check in der Sales Version

Die Tests können online ausgefüllt werden. Der Klient erhält eine ausführliche Textanalyse, die zum Beispiel sein Verkaufsverhalten unter die Lupe nimmt, seinen Wert fürs Unternehmen beschreibt, sowie Checklisten für die Kommunikation und Verkaufs-Tipps bietet. Es wird beschrieben, was sein ideales Umfeld ist, wie er wahrgenommen wird und welche spezielle Ausprägung des DISG-Grundmodells er hat. Was sind seine Schlüssel zur Motivation und für die Interaktion? Wo könnte er sich verbessern?