

STARKE TEAMS - STARKE ERGEBNISSE

TEAMS, DIE IHR POTENTIAL NUTZEN, ERREICHEN MEHR!



Wir begleiten Unternehmen und Führungskräfte, die die Motivation, Leistung und Zusammenarbeit ihrer Teams gezielt stärken möchten.

MÖGLICHE ENTWICKLUNGSFELDER IN IHREN TEAMS

- Stärkung der Motivation, Leistung und Bindung
- Bewältigung von Konflikten, Belastungen oder Veränderungen

UNSER ANGEBOT

- Diagnostik und Entwicklung der Organisation
- Stärkung der Führungskräfte und Teams
- Strategien für die Bindung der Mitarbeitenden
- Stärkung der Führungskräfte und Teams
- Strategien für die Bindung der Mitarbeitenden

WARUM WIR?

- Langjährige Expertise
- Anwendung fundierter Forschung und Methodik
- Praxisorientierte und massgeschneiderte Lösungen
- Ganzheitlicher und multidisziplinärer Ansatz

Darum vertrauen Unternehmen auf uns:

Wir verbinden präzise, quantitative Analysen mit qualitativer Tiefe durch strukturierte Interviews - für valide Ergebnisse sowie praxisnahe und nachhaltig wirksame Lösungen.

Lassen Sie uns das Potential Ihrer Teams gemeinsam entfesseln!

Kontaktieren Sie uns, wir beraten Sie gerne:

Alexander R. Moser HR Consulting
Frenkendörferstrasse 27
CH-4410 Liestal



Dr. Gioia Braun-Meyre



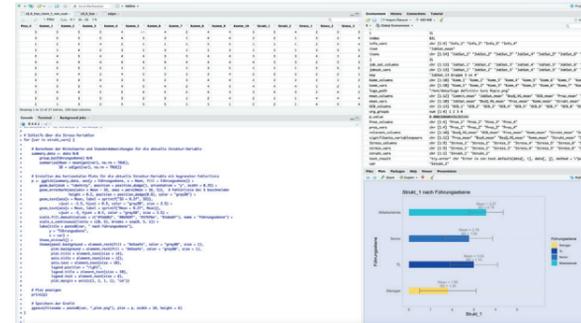
Alexander Moser

+41 (0)61 220 00 19
+41 (0)79 195 30 68
consulting@hr-psychologie.ch
www.hr-psychologie.ch

EIN PRAXISBEISPIEL: DURCHFÜHRUNG EINER ORGANISATIONSDIAGNOSE

Vorgehen / Methoden

- Erstellen eines Online-Fragebogens mit standardisierten, wissenschaftlich belegten Fragen via SurveyMonkey®
- Separates Erfassen der «Organizational Citizenship Behaviour OCB» sowie Burnout-Risiko mittels «Maslach Burnout Inventory»
- Führen von individuellen Einzelinterviews auf Basis des Onlinefragebogens
- Standardisiertes Auswerten des Videomaterials und der Transkripte mittels Codesystem, Zusammenfassung der relevantesten Aussagen mit Paraphrasierungen sowie Darstellung der Resultate via MAXQDA®
- Statistische Analyse und Darstellung der quantitativen Daten mittels R Statistics®



- **Wissenschaftlich fundiert:**
Es werden ausschliesslich validierte Fragebögen eingesetzt.

- **Quantitative Datenanalyse mittels R Statistics®:**
Die Daten werden statistisch ausgewertet und berechnet. Die aussagekräftige Grafik mit Mittelwert und Standardabweichungen wird generiert.

- **Paraphrasierungen mit MaxQDA®:** Das „Was“ aus der quantitativen Auswertung, wird mit „Warum“ qualitativ erklärt.

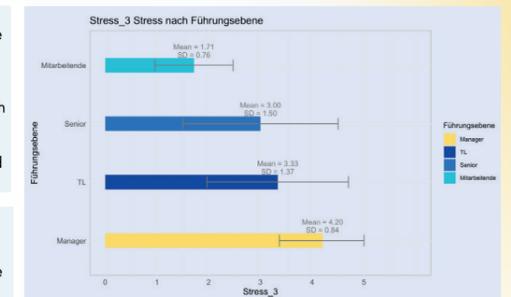
Stress_3: Mein Job belastet mich mehr als er sollte. / My job gets to me more than it should.

Ebene Manager:

- «Die Anforderungen sind enorm und kaum bewältigbar. Ich versuche stets meine Mitarbeitenden zu schützen, damit sie nicht unnötig gestresst werden.»
- «Ich wünschte mir, dass Anweisungen der Geschäftsleitung eindeutig sind und deren Gültigkeit länger andauern würden als nur eine Woche.»
- «Der Austausch mit meinem Vorgesetzten findet zu selten statt, er hat nie wirklich Zeit für meine Anliegen.»
- «Sehr oft arbeite ich am Wochenende, obschon dies bei einer einigermaßen guten Organisation gar nicht notwendig wäre. Darunter leidet meine Familie und ich kriege noch zusätzlichen Druck.»

Ebene Mitarbeitende:

- «Die Arbeitslast ist ausgewogen, ich bin stets gut ausgelastet aber selten überlastet. Manchmal ist es mir sogar etwas langweilig.»
- «Die Kommunikation seitens meines Vorgesetzten ist i. d. R. in Ordnung, was die Arbeit sehr vereinfacht. Ich kenne auch andere!»



- Statistisch relevante Zusammenhänge werden organisationsspezifisch identifiziert, damit die Ausarbeitung wirksamer Massnahmen eine Grundlage erhalten. Daraus ableitend können effektive Handlungsfelder erarbeitet werden, die die Potentiale stärken oder Defizite einer Organisation vermindern.

Themenvorschläge für Massnahmen

Ziel: Führungsleistung und -erfolge erhöhen

- I. Aufbau von mentalen Ressourcen und Managementkapazitäten
- II. Beziehungs- und Kommunikationsqualität erhöhen, besonders Transparenz und Offenheit
- III. Gegenseitiges Vertrauen und Zusammenarbeit vor allem des Führungsteams fördern
- IV. Strategische Ziele schriftlich formulieren und kommunizieren
- V. Kulturfördernde Massnahmen ergreifen und partizipative Entwicklung eines Modellverhaltens für Führungskräfte
- VI. Geschäfts- und Entscheidungsprozesse optimieren
- VII. Struktur evaluieren

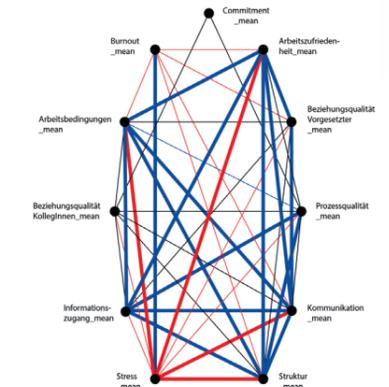
Korrelationskoeffizienten:

— positiv hoch signifikant

— negativ hoch signifikant

hohe Korrelation >.60

- / - Korrelation >.41
alle signifikant



- **Fundierte Aussagen für valide Massnahmen sind erst aufgrund tiefgründiger qualitativer und quantitativer Daten und deren Auswertungen möglich!**