



RAUEN Analyzer®

Teamanalysen

Vom Individuum zur Gesamtorganisation

Der RAUEN Analyzer® ist ein wissenschaftlich fundiertes Coaching-Instrument, welches der Unterstützung von Führungs- und Fachkräften im Coaching dient. Es hilft dabei, Einstellungen und Verhaltensweisen, Arbeits- und Kooperationsstil, Umgang mit Stress, innere Balance, Grundbedürfnisse und Frustrationen sowie Entwicklungspotentiale zu identifizieren.

Der RAUEN Analyzer® bietet Unternehmen und Organisationen maßgeschneiderte, innovative personaldiagnostische Lösungen: Im Rahmen von Verhaltensanalysen wird auf einen Blick erkennbar, inwieweit gemessene Personen oder Personengruppen mit ihren Verhaltenspräferenzen, Motivlagen, Einstellungen sowie ihrer Leistungsfähigkeit in ihren Funktionen wirksam werden können.

Wenn der RAUEN Analyzer® im Bereich Team-Coaching eingesetzt wird, können auch verschiedene Teamanalysen durchgeführt werden. Die Ergebnisse zeigen, wie eine Person in Beziehung zu ihren Kollegen in der Gruppe steht, und umgekehrt diese zu ihr. Indem die Verhaltenscharakteristika eines ganzen Teams aufgezeigt werden, lässt sich auf einen Blick feststellen, ob ein Team gut ausbalanciert ist, und/oder welche Interventionsbereiche es gibt.

Das Coaching-Relation-Modell

Als ein Bestandteil des RAUEN Analyzer® liefert das Coaching-Relation-Modell einen Leitfaden für die Interaktion zwischen zwei Personen in Arbeitsbeziehungen. Es bietet Einblicke in vorliegende Verhaltenspräferenzen und Entwicklungsaspekte im Sinne einer reibungsarmen Zusammenarbeit, liefert Erkenntnisse zu den unterschiedlichen Herangehensweisen bei der Ausübung ihrer täglichen Arbeit und gibt wertvolle Hinweise im Sinne einer verbesserten Zusammenarbeit.

Alternativ kann das Coaching-Relation-Modell auch innerhalb eines kleinen Teams eingesetzt werden. Jedes Teammitglied erhält im Ergebnis einen Leitfaden mit Hinweisen und Entwicklungsaspekten in seiner jeweiligen Zusammenarbeit mit jedem anderen Mitglied des Teams.

Gruppenmatrix

Als Basis für eine Teamanalyse und -steuerung visualisiert die sogenannte Gruppenmatrix, wie die Verhaltenskompetenzen mit Stärken, Potenzialen und Schwächen in den gemessenen Gruppen verteilt sind.

Dazu definiert der Kunde/der Anwender eigene, relevante Schlüsselkompetenzen, für die das System die jeweiligen Verhaltensindikatoren hinterlegt hat. Die gemessenen Gruppenmitglieder werden mit diesen Kompetenzen abgeglichen.

Erfolgsfaktoren des Rauen Analyzer®

- Objektivierete Analyseergebnisse
- Schnelle Bereitstellung von Analyseergebnissen
- Zielgerichtete Einsatzmöglichkeiten für alle Organisationsebenen und unterschiedliche Aufgabenstellungen
- Anwenderfreundliches Berichtsdesign
- Webbasierte Vergleichs- und Abfragemöglichkeit durch das Dynamic Managing System

Der graphische Aufbau einer Gruppenmatrix

Kandidat*in	C17: Ist auf praktische Auswirkungen und Erträge ausgerichtet	C17: Ist pragmatisch und verwirft, was nicht nützlich ist	B05: Versucht Konflikte unverzüglich zu lösen	E05: Hört dem Kunden aufmerksam zu und bringt auch die eigenen Ideen ein	D10: Handelt proaktiv, wartet nicht ab	C04: Ist flexibel in Sichtweise und Stil	A09: Hört Anderen geduldig zu	A09: Zeigt beim Zuhören Respekt	A02: Thematisiert die Gefühle des anderen	B06: Bemerkt Spannungen, bleibt aber ruhig, auch in irritierenden Situationen	E06: Nimmt die Wünsche der KundInnen ernst, verliert sich nicht in Details	C04: Ist flexibel bei Kontakten	A07: Knüpft und pflegt Kontakte zu vielen verschiedenen Kontaktpersonen	D01: Untersucht komplexe Situationen	A10: Sorgt in Gesprächen für eine klare Struktur	A10: Vermittelt Botschaften deutlich und konsistent	B10: Tritt in Krisensituationen entschlossen auf	A02: Kann sich in andere einfühlen	D10: Kann erforderliche Maßnahmen gut im Voraus einschätzen	C04: Ist flexibel in der Arbeitsweise	B06: Geht Probleme sofort an
Kandidat*in 1	5	40	55	64	79	69	83	43	47	71	43	71	69	40	21	50	71	66	57	88	60
Kandidat*in 2	39	47	47	27	12	24	24	24	22	48	53	35	27	59	71	76	56	45	26	37	9
Kandidat*in 3	41	37	34	31	61	66	27	45	47	56	61	61	70	34	55	49	55	49	68	71	69
Kandidat*in 4	49	36	38	21	34	32	23	30	39	30	28	41	45	59	57	51	54	27	68	54	45
Kandidat*in 5	25	17	15	54	31	27	69	45	57	41	25	51	25	62	50	0	40	45	50	54	55

Ausschnitt einer Gruppenmatrix mit der Fragestellung „Verhaltensanforderung/Schlüsselkompetenzen für Customer Service“

Inhalt der Zeilen der Matrix: Enthält die namentliche oder anonymisierte Listung aller gemessenen Gruppenmitglieder.

Inhalt der Spalten der Matrix: Jede Spalte ist mit einer der definierten Schlüsselkompetenzen und den jeweiligen Verhaltensindikatoren belegt. Für alle Gruppenmitglieder wird der Ausprägungsgrad dieser Kompetenzen vergleichbar ermittelt. Die Auswahl der Schlüsselkompetenzen richtet sich nach den definierten Verhaltensanforderungen für die Gruppe und wird während der Projektvorbereitung hinterlegt.

Inhalt der Matricelemente: Abbildung der jeweils ermittelten individuellen Kompetenzwerte pro Person. Die Darstellung dieses relativen Wertes erfolgt anhand von 3 Farben, welche die Stärken/Potenziale/ Schwächen symbolisieren.

Einige Anwendungsbeispiele für Gruppenmatrizen:

- Für Teamaufbau: Starthilfe für neue Teams
- Für Teamentwicklungen und für deren evtl. Neuausrichtung infolge veränderter Anforderungen
- Erkenntnisgewinn zur derzeitigen Gruppenstruktur, z.B.: homogen/heterogen, Rollen einzelner
- Matrix-Daten helfen bei der Aufstellung temporärer Projektteams, die schnell arbeits- und kooperationsfähig sein sollen (besonders bei Mitgliedern mit unterschiedlichen Erfahrungshintergründen oder Kulturkreisen).

Dynamic Managing System

Mit der Bereitstellung unseres webbasierten Dynamic Managing Systems sind Unternehmensverantwortliche selbstständig in der Lage, diese Auswertungen und Berichte zu generieren und somit Entscheidungen in Fragen von Personalauswahl und -entwicklung zu treffen. Unterschiedliche zur Verfügung stehende Analysen zu verschiedenen Fachbereichen dienen mit ihren jeweils spezifizierten Verhaltensanalysen, ihren Informationen zu Talenten und versteckten Potenzialen dazu, passgenaues Personal auszuwählen, ressourcenorientiert und maßgeschneidert weiterzuentwickeln bzw. den Personalbestand an Fach- und Führungskräften abzusichern.