



KÖLN  
BONN  
DREIS-BRÜCK

# COREWAYS NEWS

November 2004

1

## In dieser Ausgabe

COREWAYS Credo: Lernen in der Arbeitsumgebung	1
COREWAYS in China	1
COREWAYS Service: Key Account Personalentwicklung	2
Diplom- und Doktorarbeiten in Ihrem Unternehmen	3
Business English with Dianne	3
COREWAYS 360 Grad Feedback	4
Offene Seminare	4

## COREWAYS Credo: Lernen in der Arbeitsumgebung

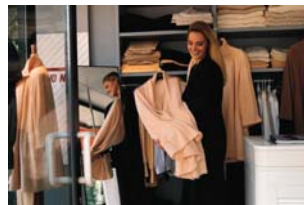
Sie kennen das:

Ihre Mitarbeiter/innen besuchen ein Seminar, sind davon auch sehr angetan, im Arbeitsalltag findet sich vom Erlernten jedoch nur wenig wieder.

Der Grund: In der geschützten Seminarwelt fehlende Sachzwänge

und diejenigen Personen, die uns mit ihren Eigentümlichkeiten das Leben schwer machen, seien es Kunden, Projektmitarbeiter oder gar die eigenen.

Ferner schildern Seminarteilnehmer Probleme stets aus ihrer ureigenen Sicht. Diese kann mehr oder minder von der Realität abweichen.



Der Teufel steckt also auch hier im Detail!

COREWAYS balanciert deshalb Nähe und Distanz zur Arbeitsumgebung mit Bedacht aus.

Ein typisches Beispiel ist unser Training zum Einstellungsinterview: Theorie und Training

münden unmittelbar in echte Einstellungsgespräche. Auf diese Weise wird im Training nicht nur praxisnah gelernt, sondern zugleich Arbeit erledigt.

Effizienz und Ökonomie kommen einander bedeutend näher.

COREWAYS bietet das Prinzip 'Lernen in der Arbeitsumgebung' für alle Themen der Personal- und Organisationsentwicklung an.

Weitere Beispiele finden Sie auf unserer Web Site unter ...

Info 101

## COREWAYS in China

Im Juli führten wir in Shanghai Assessment Center für einen Automobilzulieferer durch.

In einem Vorlauf mit chinesischen Bewerbern in Deutschland testeten und verfeinerten wir das Instrumentarium.

China an sich war eine großartige Erfahrung.

Unvergessen ist die Gesprächskultur in

Gruppenarbeiten. Während in europäischen oder amerikanischen Runden geradezu um das Wort gerungen wird,

konnte jeder chinesische Kandidat mühelos die eigenen Ideen erläutern. Gemeinsam fiel die



Entscheidung und alle halfen bei der Umsetzung.

Umgekehrt waren die Chinesen von der Idee angetan, einen Postkorb nach Wichtigkeit und Dringlichkeit zu strukturieren. 'First in first out' lautete bis dahin ihre Vorgehensweise.

Info 901

Mehr Info zu den jeweiligen Themen

Info 901

erhalten Sie auf [www.coreways.de](http://www.coreways.de) durch Eingabe der Nummer:

Info

901



Newsletter

## COREWAYS Service: Key Account Personalentwicklung

COREWAYS bietet eine 360 Grad Unterstützung in der Personal- & Organisationsentwicklung.

Die Vorteile auf einen Blick:

- ☞ Kleinere bis mittlere Unternehmen können sich Personalarbeit auf hohem Niveau leisten, um ihre Wettbewerbsfähigkeit, Attraktivität und Bindungskraft zu steigern.

- ☞ Größere Firmen können Personalentwicklung out-sourcen, dadurch Zeit und Geld sparen und sich Freiräume für andere notwendige Projekte schaffen.

- ☞ Multinationale Unternehmen profitieren davon, dass COREWAYS als deutsch-amerikanische Kooperation alles in Deutsch, Englisch oder bilingual anbietet.

- ☞ Kontinuität und Verlässlichkeit für alle Beteiligten resultieren aus der relativen Unabhängigkeit von firmeninternen personellen oder strukturellen Veränderungen.

- ☞ Last but not least: Der Grad der Unterstützung ist dynamisch skalierbar. Definieren Sie flexibel den Grad der inhaltlichen und zeitlichen Unterstützung.



Obige Grafik spiegelt eine Auswahl typischer Themen der Personal- und Organisationsentwicklung und deren Verteilung über das Kalenderjahr wider.

Umfang, Ausgestaltung und zeitliche Verteilung variieren von Firma zu Firma und werden im engen Kontakt erarbeitet (Customizing).

Nebenstehende Tabelle zeigt die einzelnen Prozesselemente, die zu jedem Thema gehören. Sie können gemeinsam oder einzeln gewählt werden.

Prozesselemente	
Konzeption	<input checked="" type="checkbox"/>
Implementierung	<input checked="" type="checkbox"/>
Organisation	<input checked="" type="checkbox"/>
Statistische Analyse	<input checked="" type="checkbox"/>
Maßnahmenplanung	<input checked="" type="checkbox"/>
Umsetzung	<input checked="" type="checkbox"/>
Nutzung Ihres Intranets oder Hosting durch Kooperationspartner	<input checked="" type="checkbox"/>

### Beispiele

#### Mitarbeiterbeurteilung

Sie wünschen ein auf Ihre Organisation abgestimmtes Beurteilungsinstrument.

Es soll Akzeptanz gewinnend eingeführt werden. Die Beteiligten gilt es, gezielt vorzubereiten. Die Unterlagen werden versandt und der Rücklauf kontrolliert.

Die Ergebnisse werden statistisch analysiert und präsentabel aufbereitet. Die Beteiligten erhalten Feedback.

**Karriere- und Nachfolgeplanung**

Sie interessiert, wer in Ihrem Unternehmen für weitergehende Aufgaben oder Führungsaufgaben geeignet scheint und wollen Ihren Mitarbeitern gleichzeitig Perspektiven bieten, nicht zuletzt, um die Guten zu binden.

Es gilt, ein zukunftsweisendes Anforderungsprofil zu entwickeln, Mitar-

beiter in geeigneten Verfahren daran zu messen und die High Potentials zu identifizieren.

In speziellen Pools sollen sie die Organisation vertieft kennen lernen und sich auf zukünftige Aufgaben vorbereiten. In einer Übersicht, z.B. einer Datenbank, sind die Einzelnen mit ihren Stärken, Erfahrungen, möglichen Karrierepfaden sowie eigenen

Wünschen registriert und bei Besetzungsentscheiden auffindbar.

**Erfolgskontrolle**

Sie wünschen eine Klärung der Frage, ob Einstellungsinterviews oder Assessment Center zuverlässiger sind. Wir erstellen dazu ein Gutachten anhand der von Ihnen erhaltenen Daten.

**Key Account**

Im lockeren Kontakt nach Vereinbarung

oder

Mit Arbeitsplatz für definierte Zeiten vor Ort

oder

Virtuelle Kooperation, primär über Intra-/Internet oder Telefon

**Diplom- und Doktorarbeiten in Ihrem Unternehmen**

- ☞ Wie wirksam sind Schulungen?
- ☞ Wie treffsicher sind Assessment Center Resultate?
- ☞ Verhalten sich Filialmitarbeiter stets kundenorientiert?

Es gibt so viele Fragestellungen, die unbeantwortet bleiben, teils weil die Zeit, teils weil das

Budget dafür nicht zur Verfügung steht.

Die Lösung: Studenten suchen Praxisnähe, wenn es um Examensarbeiten geht.

In den letzten 10 Jahren betreute COREWAYS Mitbegründer Dr. Jörg Mailahn eine Vielzahl interessanter Ar-

beiten. Sein Seminar Personal- und Organisationsentwicklung an der Universität zu Köln bietet hierfür eine gute Vorbereitung.

Haben Sie Themen, die Sie gerne bearbeiten würden?

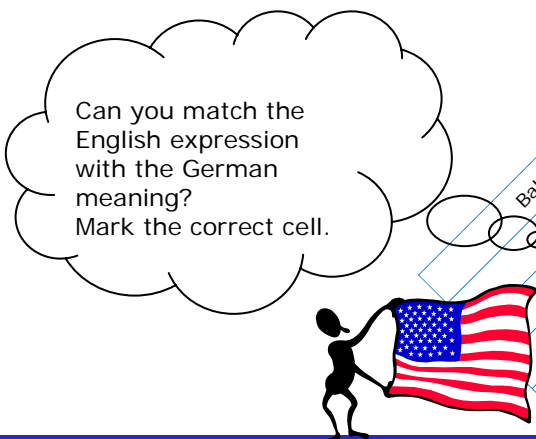
Sprechen Sie uns an.



Universität zu Köln - Hauptgebäude -

**Info 701**

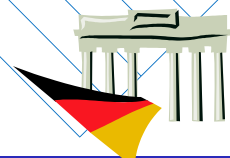
**Business English with Dianne: Slang sports terms used in Business**



Ballpark figure (baseball) - 1	A - die Regeln festlegen
Call the shots (billiards) - 2	B - etwas beginnen
Be way off base (baseball) - 3	C - unerwartet
Get the ball rolling (bowling) - 4	D - eine Abschätzung
To come out of left field (baseball) - 5	E - daneben liegen

If you want to check your answers and see example sentences go to our web site and enter number ...

**Info 801**



## COREWAYS 360 Grad Feedback

- Wie kommen Sie in Ihrem Umfeld an? Wie hoch sind Akzeptanz und Unterstützung?
- Was genau schätzen Mitarbeiter, Kollegen und Vorgesetzte an Ihnen und was steht Ihrem Fortkommen im Weg?

Mit einem 360 Grad Feedback erhalten Sie hierauf Antwort. Es handelt sich um eine Momentaufnahme Ihrer Führungswirkung, die eine solide Basis für eine gezielte Weiterentwicklung bietet.

Der Aufwand ist gering: Sie füllen selber einen Fragebogen aus und verteilen welche an Mitarbeiter, Vorgesetzte und Kollegen.

Im Instrumentarium spiegelt sich die fast 20-jährige Erfahrung,

Wichtigkeit für den Erfolg voraus.

So erfährt man, was aus der Sicht der Beteiligten wesentlich ist und konzentriert sich ausschließlich darauf.

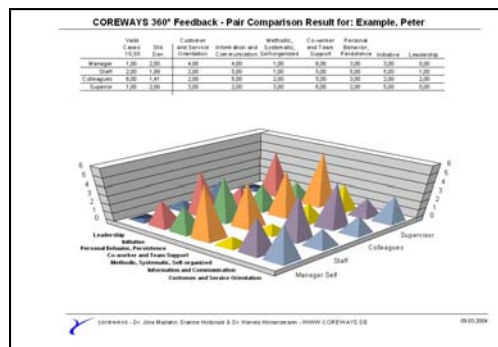
Zusätzlich wird über ein paarweises Vergleichen von Merkmalen der Führung das Führungsprofil herausgearbeitet. Im Mittelpunkt steht stets der Vergleich der eigenen Sicht mit der der anderen.

Mehr zu Einsatzmöglichkeiten, Ergebnissen und Kosten auf unserer Web Site.

	How important is this question to your overall success?			Rating Scale					Score
	Not Important	Important	Very Important	Strongly Disagree	Disagree	Agree	Strongly Agree		
9	○	○	○	○	○	○	○	○	○
10	○	○	○	○	○	○	○	○	○
11	○	○	○	○	○	○	○	○	○
12	○	○	○	○	○	○	○	○	○
13	○	○	○	○	○	○	○	○	○
14	○	○	○	○	○	○	○	○	○
15	○	○	○	○	○	○	○	○	○
16	○	○	○	○	○	○	○	○	○

die COREWAYS auf diesem Gebiet besitzt, wider. Der Beantwortung einer Frage geht zunächst die Einschätzung ihrer

Der Newsletter ist in Deutsch und Englisch verfügbar



### Special Offer

### COREWAYS 360° Feedback

Fragebogenset für € 89  
bestehend aus insgesamt 10 Bögen  
plus Auswertung

Info 301

COREWAYS ist spezialisiert auf CO-TRAINING: Die Trainerpaare (männlich-weiblich, deutsch-amerikanisch) bieten alles in Deutsch, Englisch oder bilingual an.

Offene Seminare

Zeitraum: Februar / März 2005

Orte: Köln, Leipzig, Zürich, Denver CO, Columbus OH

Details auf [www.coreways.de](http://www.coreways.de) unter der Nummer

Info 201

Das Einstellungsinterview	3 Tage
Assessment Center: Entwicklung und Durchführung	3 Tage
Assessment Center: Kandidaten Vorbereitung	2 Tage
COREWAYS 360 Grad Feedback: Gruppenreflexion	2 Tage
Führungsgrundlagen: Die ersten 100 Tage	3 Tage