Assessment af organisationen

Et skræddersyet assessment af organisationens kompetencer og adfærd kan være nøglen til at kvalificere væsentlige investeringer.

Mange virksomheder vil opnå en gevinst ved at gennemføre et assessment af hele eller centrale dele af sin organisation. Årsagerne kan være flere.

For det første er mange virksomheder i tvivl om centrale enheder og funktioner er i besiddelse af de nødvendige kompetencer og den rette adfærd for at kunne løse morgendagens opgaver effektivt og dermed være konkurrencedygtig.

For det andet kan et assessment være et vigtigt indledende skridt til at fået afdækket organisationens kompetencer inden et udviklingsforløb sættes i gang, så dyb skræddersyning og fokus på centrale temaer sikres.

Et assessment kan også være med til at tydeliggøre om holdet i en afdeling eller division er rigtig sammensat, og om der er klarhed omkring rollefordelingen - eller om der er behov for justeringer.

Sidst, men ikke mindst, kan et assessment af eksempelvis ledere også give den enkelte leder præcis viden om egne kompetencer og et indblik i, hvordan lederkolleger og medarbejdere oplever lederadfærden. Med den nye indsigt er det muligt at udnytte eksisterende kompetencer endnu bedre og lave en udviklingsplan for de områder, som man ønsker at forbedre.

Udover at tilføre organisationen vigtig viden, er det samtidig et motiverende forløb for de involverede medarbejdere.

Metoden skræddersyes til virksomhedens konkrete behov og er en kombination analyser, opgaver, vurderinger og samtaler

Metoden

Brandculture har udviklet en metode til at foretage assessments og en rapporteringsform der både forsyner virksomheden og de involverede medarbejdere og ledere med vigtig viden.

Alt efter den konkrete problemstilling sammensættes et skræddersyet sæt af analyser, opgaver, vurderinger og samtaler.

Der måles ikke kun på generiske kompetencer, men også på meget funktionsspecifikke kompetencer, som danner grundlag for en tilbundsgående kortlægning af de konkrete kompetencer i funktionerne, man ønsker analyseret.

Det samlede assessment vil typisk indeholde:

1. Assessmentcenter
2. 360-graders måling
3. Personprofil
4. Kvalitative samtaler

Assessmentcenter

Medarbejdergruppen deltager i et assessmentcenter, hvor de udsættes for en række teoretiske og praktiske opgaver. Det skaber en god balance mellem skriftlig fordybelse og menneskelig interaktion.

Alle opgaver bliver efterfølgende bedømt ud fra en række præcist definerede kriterier og parret med tilsvarende temaer fra 360-graders målingen.

360-graders måling

360-graders målinger giver en ærlig og konkret feedback på fokuspersonens styrker og udviklingsområder. Personen vurderer sig selv på en række kompetencer og kerneområder, og denne vurdering sammenlignes med de udvalgte respondenters svar.

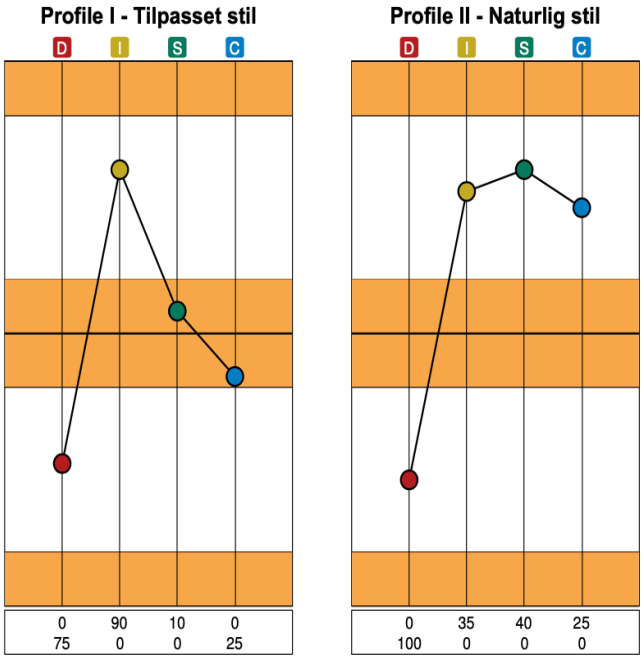
Spørgsmålsgruppe	Selv	Kollega	Chef	Total
Færdigheder	2,00	1,65	1,75	**1,67**
Motivation	1,80	1,64	1,80	**1,67**
Ærlighed	2,00	1,60	1,50	**1,58**
Information	1,60	1,48	1,50	**1,48**
Kommunikation	1,40	1,44	1,60	**1,47**
Planlægning	1,33	1,53	1,00	**1,44**
Ledelse	1,56	1,38	1,44	**1,39**
Selvfølelse	1,40	1,44	1,00	**1,37**
Fokus	1,00	1,25	1,00	**1,21**
Prioritering og delegering	1,13	1,07	1,00	**1,06**
Total	1,48	1,41	1,35	**1,40**
Total antal respondent		5	1	**6**

360-graders feedback fokuserer på adfærd og giver mulighed for en nuanceret og konkret vurdering, ikke et enten eller, men i hvilken grad. Den er direkte og normativ, hvilket gør det muligt at vurdere effekten af indsatser, eksempelvis som præ- og post-måling i forbindelse med lederudvikling eller som løbende monitorering af ledelseskvaliteten.

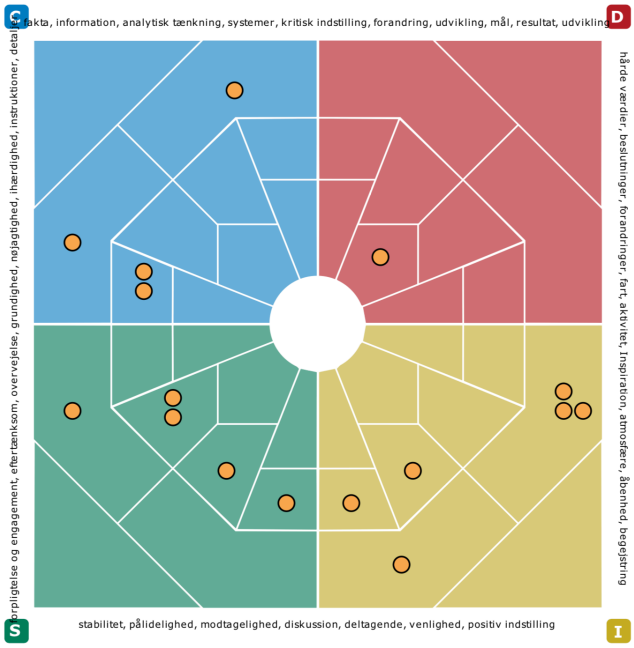
Personprofil

Personprofilen anvendes på flere felter.

Profilen forklarer typisk tendenser i opgaveløsningen på assessment-centeret og på den adfærd som beskrives i 360-graders målingen.



Og personprofiler kan også være interessante i forhold til at skabe den stærkeste sammensætning af teams i organisationen.



Kvalitative samtaler

Kvalitative samtaler gennemføres både som en indledende og afsluttende del af processen.

I den indledende fase for at Brandculture får den nødvendige indsigt i virksomheden til at kunne skræddersy assessmentcenteret og 360-graders målingen samt for at opbygge et tillidsfuldt forhold til medarbejderne.

På samtalerne i den afsluttende del af forløbet får deltagerne feedback på de opgaver, de har løst i assessment-centeret.

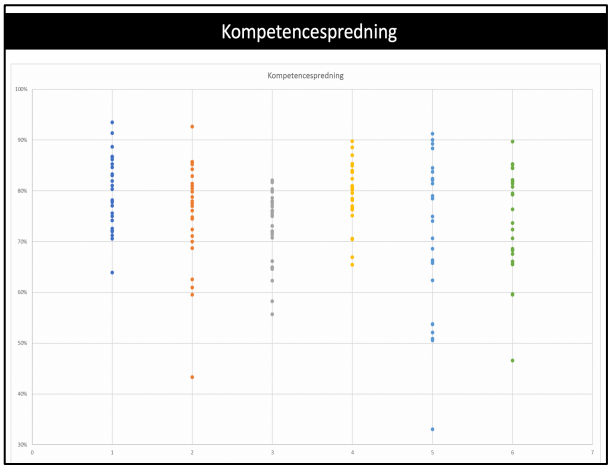
Dernæst har vi en dialog om resultatet af 360-graders målingen og personprofilen, hvor der altid er interessante findings.

Konklusionerne noteres i en foreløbig individuel udviklingsplan, som fokuspersonen efterfølgende drøfter med sin nærmeste leder.

Afrapportering til ledelsen

Det samlede assessment af organisationen afrapporteres både mundtligt og skriftligt til ledelsen.

Undervejs i hele forløbet opsamles en meget stor mængde data som analyseres og præsenteres grafisk.



Her vil både være betragtninger på individ, afdelings- og virksomheds-niveau, som afslutningsvis udmønter sig i konkrete anbefalinger til kommende indsatsområder, som ledelsen kan træffe kvalificerede beslutninger ud fra.

		Score	Jeanette Olesen	Bente Holm	Danny Petersen	Svend Rasmussen	Erik Hansen	Charlotte Antonsen	Henrik Svendsen
		%							
Samlet score	Vægtet score	**68%**	83%	84%	67%	69%	73%	70%	83%
Kompetence-profil *Development Center 360°*	Strategisk forståelse	**74%**	76%	78%	65%	75%	71%	74%	66%
	Taktisk forståelse	**70%**	80%	81%	71%	77%	43%	60%	78%
	Implementering, samarbejde og kommunikation	**54%**	64%	50%	58%	48%	60%	65%	45%
	Leverandørhåndtering og forhandling	**69%**	78%	55%	76%	63%	72%	77%	56%
	Management	**66%**	64%	68%	51%	66%	80%	51%	79%
	Leadership	**64%**	82%	65%	66%	60%	62%	68%	45%
Developm-center 65%	1. Strategisk opgave, strategisk plan	**72%**	70%	76%	62%	60%	55%	70%	85%
	2. Strategisk opgave, forbedring af lønsomhed	**75%**	66%	90%	61%	75%	70%	79%	55%
	3. Taktisk opgave, analyse	**68%**	68%	69%	72%	94%	44%	64%	88%
	4. Taktisk opgave, håndtering af værktøjer	**70%**	77%	83%	68%	60%	25%	43%	80%
	5. Team-arbejde	**66%**	70%	76%	64%	52%	72%	66%	52%
	6. Leverandørhåndtering	**52%**	51%	58%	67%	67%	80%	73%	90%
	7. Kommunikation	**75%**	78%	65%	65%	90%	80%	70%	83%
	8. Leverandørforhandling	**77%**	77%	86%	84%	38%	92%	78%	66%
	9. Ledelse & kommunikation: Den nødvendige samtale	**75%**	74%	47%	69%	37%	90%	77%	81%
	10. Ledelse & kommunikation: Mødeledelse	**67%**	90%	73%	36%	69%	79%	49%	86%
	11. It-/data-aglitet	**68%**	94%	90%	44%	60%	78%	40%	68%
360° 35%	Strategisk forståelse	**76%**	85%	78%	71%	55%	81%	81%	80%
	Taktisk forståelse	**72%**	82%	87%	76%	66%	76%	83%	76%
	Implementering, samarbejde og kommunikation	**58%**	74%	80%	77%	81%	78%	84%	79%
	Leverandørhåndtering	**68%**	75%	77%	80%	56%	76%	82%	87%
	Management	**68%**	79%	84%	66%	55%	75%	74%	66%
	Leadership	**66%**	82%	85%	80%	57%	85%	85%	56%
	Total	**69%**	80%	78%	76%	45%	76%	82%	76%
DISC-profil			CI	IS	DC	DC	CS	CD	SC

Få sparring og rådgivning til, hvordan et assessment skal skræddersyes til netop jeres virksomhed, så I opnår et godt resultat

Tag kontakt til en af vores erfarne rådgivere og få en dialog om hvordan, vi udvikler og gennemfører et godt assessment i jeres virksomhed.

Carsten Olesen

Jørgen Holm

Vores 2 virksomhedskonsulenter indenfor udviklingen af assesments har, ved siden af teoretisk baggrund som MBA og Cand.Merc., mange års erfaring fra en række virksomheder. Både som udøvende direktører og som rådgivere.

Kontakt dem for en uddybende dialog om mulighederne for at hjælpe dig og din virksomhed.

brandculture