



KOMPETENZGESTÜTZTE  
PERSONALDIAGNOSTIK



FEEDBACK ENGINE



PSYCHOLOGISCHE GUTACHTEN



GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG  
PSYCHE



Skill Warehouse eGbR  
skillwarehouse.de  
Philipp-Zorn-Str. 27  
50735 Köln  
0221 -423 66136



## Der richtige Mensch am richtigen Platz

Skill Warehouse hilft Ihnen dabei,  
Personalentscheidungen zu  
optimieren, sodass Sie für die richtigen  
Menschen den richtigen Platz in Ihrem  
Unternehmen finden und Sie Ihre  
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
bestmöglich fördern können.

Nutzen Sie unsere Tools für kluge  
Personalentscheidungen bei...

Nachfolge

Versetzung

Neubesetzung

Personalentwicklung

**Beratung + Support**

0221-423 66 136  
info@skillwarehouse.de  
skillwarehouse.de

## Warum Skill Warehouse?

Im Unterschied zu anderen Anbietern personaldiagnostischer Tools (z. B. 360-Grad-Feedbacks)...

# 1

... arbeitet Skill Warehouse nicht mit einem statischen Katalog an Kompetenzen (Items). Stattdessen wird jeder Stelle, Position und Tätigkeit ein passgenaues **Kompetenzprofil** aus unserer Datenbank zugewiesen und ggf. noch modifiziert. Darin finden sich dann (nur) die Kompetenzen, die tatsächlich für die betreffende Position **relevant und wichtig** sind – und nur diese werden gemessen. Ein Mitarbeiter der Buchhaltung beispielsweise benötigt andere persönliche Kompetenzen als eine PR-Referentin. Und der Großteil der über 50 Kompetenzen im Skill Warehouse-Kompetenzmodell werden nicht einbezogen, um das Gesamtbild nicht zu verzerren und den **Blick auf das Wesentliche** zu richten.

Stellenprofil	Kompetenzen (High Prio/Prio)
⋮ Abfallwirtschaft - Fachkraft	8 (3/5)
⋮ Alltagsbegleiter/in - Betreuungskraft	10 (5/5)
⋮ Altenpfleger/in	10 (5/5)
⋮ animateur/in	10 (5/5)
⋮ Anlageberater/in - Finanzen	10 (5/5)
⋮ Anlagenbauer/in	10 (5/5)
⋮ Anlagenfahrer/in - Chemische Industrie	10 (5/5)
⋮ Anlagenmechaniker/in	10 (5/5)
⋮ Anwalt/Anwältin	10 (5/5)
⋮ Anwaltsfachangestellte/r	10 (5/5)
⋮ Anwaltsgehilfe/gehilfin	10 (5/5)
⋮ Anästhesietechnische/r Assistent/in	10 (5/5)
⋮ Anästhesist/in	10 (5/5)

Im Unterschied zu anderen Anbietern personaldiagnostischer Tools (z. B. 360-Grad-Feedbacks)...

## 2

...werden Kompetenzen innerhalb des Stellenprofils priorisiert. Fünf von ihnen werden als „in hohem Maße erforderlich“ (High Priority) klassifiziert, fünf weitere als „erforderlich“ (Priority). Auf diese Weise ist eine zielgenaue Einschätzung der Eignung von Kandidaten möglich. Zudem können Personalentwicklungsmaßnahmen präzise ausgewählt werden.

Name \*

**Kompetenzen High-Priority: 5**

- Entscheidungskraft >>
- Kommunikatives Geschick >>
- Konfliktmanagement >>
- Planungs- und Organisationsvermögen >>
- Teamfähigkeit + Kooperationsbereitschaft >>

**Kompetenzen Priority: 5**

- Gestaltungsmotivation <<
- Initiative <<
- Innovationsbereitschaft <<
- Integrität + Transparenz <<
- Interkulturelle und Diversity-Kompetenz <<



Das „Skill Warehouse“ füttert die Feedback-Engine mit 55 Kompetenzen in 9 Kategorien, beschrieben durch über rund 300 Items (Detaildefinitionen und Fragen), angewandt auf über 500 unterschiedliche Stellenprofile. Bereit stehen auch ca. 500 kompetenzbezogene Interviewfragen.

Im Unterschied zu anderen Anbietern personaldiagnostischer Tools (z. B. 360-Grad-Feedbacks)...

### 3

... sind die Kompetenzen mit **mindestens fünf detaillierten Beschreibungen** umrissen, anhand der sich Kompetenzen **im Verhalten der Feedback-Empfänger** ablesen lassen. Das minimiert die Fehler aufgrund unterschiedlicher Interpretation der Begriffe und führt zu mehr Objektivität und besserer **Vergleichbarkeit** der Ergebnisse. Die Detailbeschreibungen spiegeln sich in den Items der Einschätzungsbögen der Feedbackgeber/innen wider. Das bedeutet, es wird nicht die Kompetenz selbst, sondern verschiedene konkret beobachtbare Verhaltensweisen bewertet, aus denen sich schließlich eine Beurteilung ergibt.

Kategorien	Kompetenzen
Analyse und Problemlösung	Analytisches Denken - Commercial
Engagement	Analytisches Denken - technisch
Führungskompetenz	Komplexitätsreduktion
Innovation	Lösungs- und Ergebnisorientierung
Kommunikation	Risiko- und Krisenmanagement
Planen und Organisieren	Strategisches Denken + Handeln
Resilienz	
Sozialkompetenzen	

MERKMALE (8)	EINSCHÄTZUNGSFRAGEN (5)	INTERVIEWFRAGEN (6)
...ist auch im Detail hervorragend vorbereitet.		
...erkennt leicht Widersprüche in komplexen Informationsmengen (z. B. Berichten und Budgets).		
...erkennt Strukturen, Logik und Regelmäßigkeit in komplexen Informationen und Problemstellungen und kann diese systematisieren.		
...zieht die richtigen Schlüsse aus Informationen.		
...ist in der Lage, die richtigen Fragen an eine Aufgabe oder ein Problem zu stellen.		
...schließt von Detailproblemen auf übergeordnete Zusammenhänge.		
...kann essenzielle Details aus einer komplexen Informationsmenge extrahieren.		

Im Unterschied zu anderen Anbietern personaldiagnostischer Tools (z. B. 360-Grad-Feedbacks)...

## 4

...sind die Feedbacks flexibel und modular einsetzbar. Auch Anpassungen von Stellenprofilen an Besonderheiten des Unternehmens sind möglich.

## 5

...bieten wir auf Wunsch einen ergänzenden Katalog mit Interviewfragen für Beurteilungs- oder Bewerbungsgespräche an.

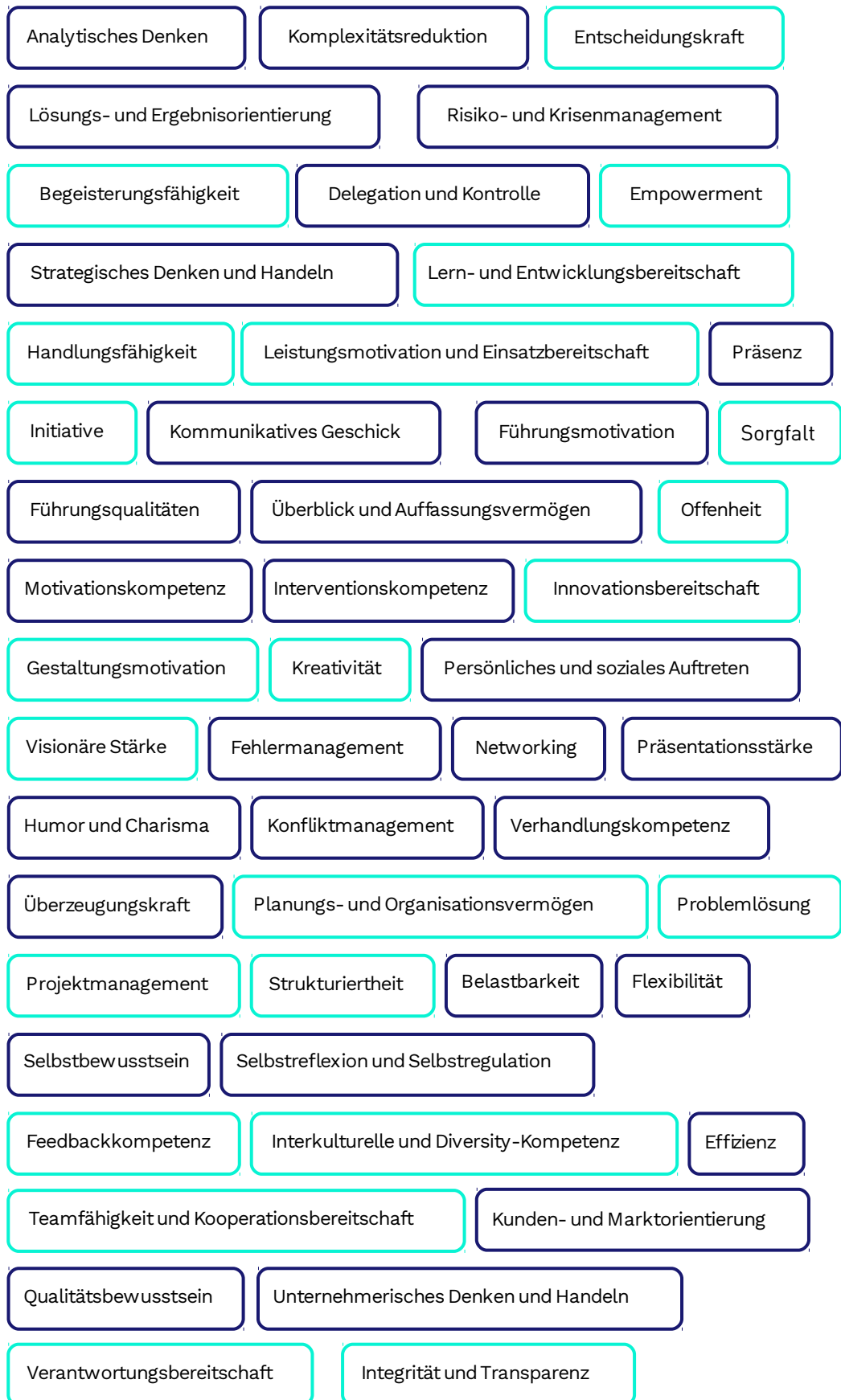
Kategorien +	Kompetenzen +
Analyse und Problemlösung	Gestaltungsmotivation
Engagement	Innovationsbereitschaft
Führungskompetenz	Kreativität
<b>Innovation</b>	Offenheit
Kommunikation	Visionäre Stärke
Planen und Organisieren	
Resilienz	
Sozialkompetenzen	

MERKMALE (4)	EINSCHÄTZUNGSFRAGEN (5)	<b>INTERVIEWFRAGEN (5)</b> +
Haben Sie irgendeinmal neue Dienstleistungen oder Produkte entwickelt? Inwieweit wurden sie erfolgreich?		
Welche neuen Lösungen oder Ideen haben Sie im vergangenen Jahr eingebracht?		
Bewährte Verfahren, Prozesse und Abläufe sollte man nicht antasten ("Never change a winning team."). Wie stehen Sie dazu?		
*Wie sorgen Sie dafür, dass Ihre Arbeit sich gegenüber der Arbeit anderer abhebt? Können Sie ein aktuelles Beispiel geben?		
Wie gehen Sie damit um, wenn Sie eine neue Idee umsetzen möchten, aber wenig Unterstützung erfahren?		

## 6

...bieten wir auf Wunsch Lösungen für nötig werdende Personalentwicklungsmaßnahmen an – in Form z. B. von Schulungen, Trainings oder Coachings, auch als teamorientierte Maßnahmen – basierend auf unserem Netzwerk im Bereich der Personalentwicklung.





## Dienste + Leistungen

- 1**  
Stellenprofile → Wir generieren individuelle Kompetenzprofile, zugeschnitten auf die jeweilige Stelle und Position.
- 2**  
Priorisierung → Nicht jede Kompetenz ist gleich wichtig für die gewählte Position. Wir unterscheiden zwischen "High Priority"- und "Priority"-Kompetenzen, die unterschiedlich gewichtet werden. Das unterscheidet unseren Ansatz von herkömmlichen "360 Grad Feedbacks".
- 3**  
Definition → Jede Kompetenz ist detailliert und verständlich definiert. Nicht nur mit einem Satz, sondern mit einem Merkmalskatalog, der die Problematik unterschiedlicher, subjektiver Interpretationen minimiert. Dementsprechend wird werden zu jeder Kompetenz mindestens 5 Aussagen zur Einschätzung vorgelegt, die sich zudem in der Regel auf beobachtbares Verhalten beziehen.



## Selbsteinschätzung

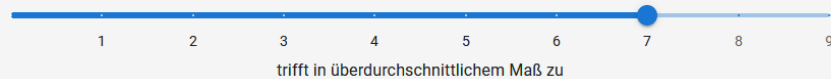
Feedbacknehmer: Otto Beispiel

Stellenprofil: Compliance Manager/in

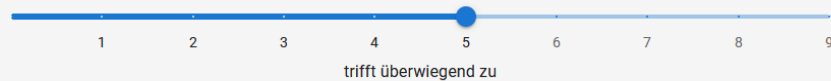
Bitte schätzen Sie sich anhand der folgenden Aussagen ehrlich selbst ein. Nutzen Sie hierzu auch die [Ausfüllhilfe](#).

Aussagen beantwortet: 7 von 83

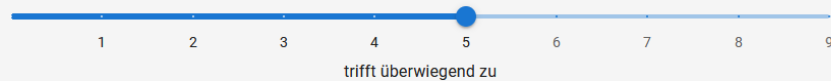
**Ich versuche, bei der Klärung eines Konflikts meine eigene Meinung in den Hintergrund zu stellen und "neutral" zu bleiben.**



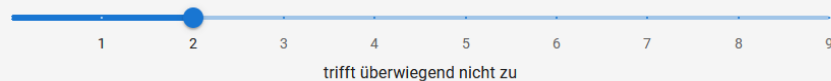
**Ich habe viele regelmäßige Kontakte in allen Ebenen meiner Organisation.**



**Ich lasse mich auf Neuerungen flexibel ein und bin bereit, diese mitzutragen und weiterzuentwickeln, selbst wenn ich noch nicht überzeugt bin.**



**Es reizt mich, ein Team zum Erfolg zu führen.**



## 4 Messung →

Mithilfe unserer automatisierten Feedback-Engine werden die Feedbacks durch Einschätzungsbögen erfasst, nachdem dies die von Feedbackgebern und ggf. Feedbacknehmern online ausgefüllt wurden. Anschließend werden diese ausgewertet und die Daten in Beziehung gesetzt.

# 5

## Diagnose



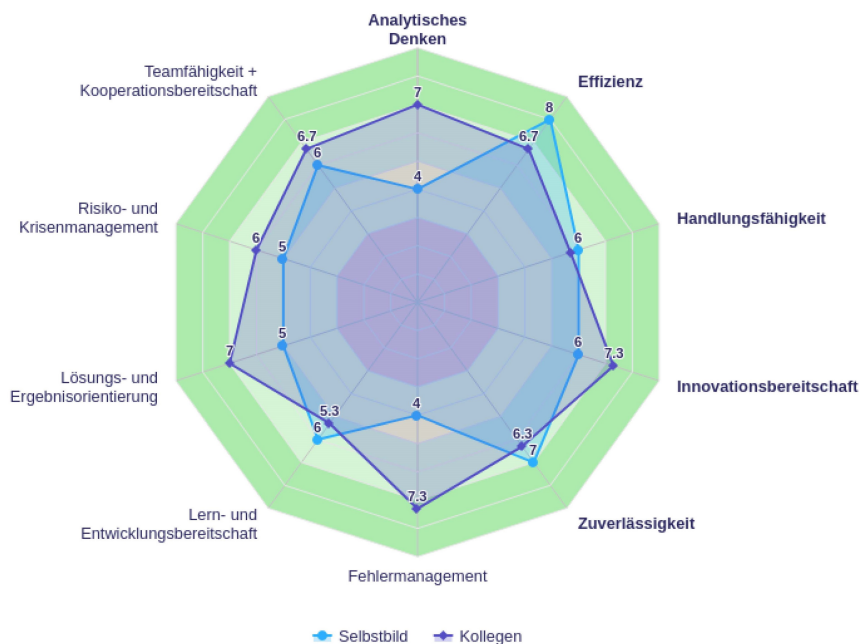
Die Ergebnisse werden grafisch aufbereitet, kommentiert und sind nach verschiedenen Kriterien zu filtern. Es ergibt sich ein **Kompetenzprofil** der Kandidatin oder des Kandidaten, das "Fits" und "Gaps" der einzelnen Kompetenzen wiedergibt.

## ÜBERSICHT SELBSTBILD / FREMDBILD



### Selbstbild vs. Kollegen Ø

Arithmetischer Mittelwert, Gruppengröße Kollegen: 3



## ÜBERSICHT SELBSTBILD / FREMDBILD



### High-Priority (in hohem Maße erforderliche Kompetenzen)

#### 1. Analytisches Denken - Commercial

...erkennt auch in komplexen Strukturen Logik, Regelmäßigkeit, Widersprüche und wesentliche Zusammenhänge und kann diese herausarbeiten, systematisieren und verständlich kommunizieren.

Gruppe	Ø	Min	Max	Stabw.	Abw. Erw. (7)
Selbstbild	4	4	4	0	-3
Führungskräfte (3)	6	6	6	0	-1
Mitarbeiter (3)	6,7	6	8	0,9	-0,3
Kollegen (3)	7	6	8	0,8	0
Kunden (3)	6,3	6	7	0,4	-0,7

#### 2. Effizienz

...ist bestrebt, Ziele mit optimalem Ressourceneinsatz zu erreichen und Prozesse zu verbessern; weiß Machbarkeit einzuschätzen.

Gruppe	Ø	Min	Max	Stabw.	Abw. Erw. (7)
Selbstbild	8	8	8	0	+1
Führungskräfte (3)	4,7	3	7	1,7	-2,3
Mitarbeiter (3)	6,7	6	8	0,9	-0,3
Kollegen (3)	6,7	6	7	0,4	-0,3
Kunden (3)	7	7	7	0	0

## 6 Beratung



Auf Wunsch führen wir Beratungsgespräche durch und geben Empfehlungen zu Personalentscheidungen und Entwicklungsmöglichkeiten. Unser **Netzwerk** an Trainern, Coaches und Personalentwicklern ermöglicht eine Planung und Umsetzung gewünschter Maßnahmen.

## 7

### Interviewfragen



Auf Wunsch stellen wir einen Katalog mit spezifischen **Interviewfragen** zu dem jeweiligen Kompetenzprofil für Bewerbungs- oder Mitarbeitergespräche zur Verfügung.



**Ablauf  
+  
Prozess**

- 1** → Sie wählen eine Stelle/Position oder einen Beruf aus. Werden Sie nicht fündig, generieren wir einen entsprechenden Neueintrag. Unser Pool umfasst mehr als 500 Stellenprofile (stetig wachsend). Sie können das Profil und die detaillierten Beschreibungen der zugewiesenen Kompetenzen aufrufen.
- 2** → Entscheiden Sie, wer das Feedback erhalten soll und ob der/die Feedbacknehmer/in eine Selbsteinschätzung abgeben soll.
- 3** → Wählen Sie aus, wer Feedback geben soll. Wir beraten Sie gern dazu, welche Anzahl sinnvoll und ob das Clustern in Gruppen anzuraten ist (z. B. Kunden, Vorgesetzte, Kollegium usw.).
- 4** → Holen Sie das Einverständnis aller Beteiligten darüber ein, dass Ihre Daten an Skill Warehouse weitergegeben und (gemäß seinen strengen Datenschutzrichtlinien) dort verarbeitet werden dürfen.



**Ablauf  
+  
Prozess**

- 5** → Legen Sie nun die organisatorischen Rahmenbedingungen fest: Wann beginnt der Feedback-Zeitraum, wann endet er? Soll Skill Warehouse ggf. an die Bearbeitung des Fragebogens erinnern?
- 6** → Nun arbeitet die Feedback-Engine: Jeder eingehender Fragebogen wird umgehend ausgewertet. Zwischen- und Endergebnisse sind online jederzeit einsehbar. Dort können Sie nach Belieben Ergebnisse filtern.
- 7** → Sie brauchen weitergehende Beratung, um die Ergebnisse richtig zu interpretieren? Gern besprechen wir das Feedback mit Ihnen und/oder dem Feedbackempfänger und geben auf Wunsch Empfehlungen.
- 8** → Wenn Sie mögen, nutzen Sie unsere Expertise und unser Netzwerk, um weitere Personalentwicklungsmaßnahmen zu planen. Wir vermitteln Trainings, Schulungen und konzipieren passende Maßnahmen.

## KATEGORIEN + KOMPETENZEN

Kurzbeschreibungen

„Der Kandidat/die Kandidatin...“

### Analyse und Problemlösung

#### Lösungs- und Ergebnisorientierung

...verharrt nicht in der Problemanalyse, sondern entwickelt konstruktive Lösungen; sucht fachübergreifend Unterstützung; geht strukturiert vor und holt sich fehlende Informationen proaktiv ein.

#### Komplexitätsreduktion

... kann komplexe Strukturen souverän auf das Wesentliche reduzieren und „auf den Punkt“ kommunizieren.

#### Analytisches Denken

...erkennt auch in komplexen Strukturen Logik, Regelmäßigkeit, Widersprüche und wesentliche Zusammenhänge und kann diese herausarbeiten, systematisieren und verständlich kommunizieren.

#### Risiko- und Krisenmanagement

...behält in Krisensituationen einen rationalen Blick und setzt Prioritäten; reflektiert Handlungsoptionen; Szenarien möglicher Krisenfälle vorwegnehmen und durchspielen.

#### Strategisches Denken und Handeln

...ist in der Lage, für das Unternehmen auch langfristige Strategien zu entwickeln; kann operative Aufgaben in einen übergeordneten Kontext stellen; betreibt effektives Kosten-Nutzen-Management.

## Resilienz

### Flexibilität

...kann sich gut an veränderte Bedingungen anpassen; hat vor Veränderungen keine Angst; kann sich auch in Ambiguitätssituationen souverän bewegen und bleibt auch bei Hindernissen handlungsfähig.

### Selbstreflexion + Selbstregulierung

...macht sich die Grenzen und Möglichkeiten des eigenen Handelns regelmäßig bewusst.

### Selbstbewusstsein

...vertraut den eigenen Fähigkeiten und ist überzeugt davon, diese positiv einsetzen zu können; tritt selbstsicher auf und kann auf andere Menschen zugehen und kann auch Grenzen setzen.

### Belastbarkeit

...hat eine gesunde Selbsteinschätzung. Bleibt auch unter Druck konzentriert und bei Stress ruhig; achtet auf die eigenen persönlichen und sozialen Ressourcen.

## Engagement

### Handlungsfähigkeit

...zögert nicht länger als notwendig, Entscheidungen in die Tat umzusetzen.

### Initiative

...hat eine proaktive Grundeinstellung; übernimmt gern die Initiative.

### Begeisterungsfähigkeit

...zeigt sich von Herausforderungen und Zielen motiviert; kann sich für vieles begeistern; hat keinen Hang zur Skepsis, sondern sieht zuerst die Chancen.

### Leistungsmotivation + Einsatzbereitschaft

...hat den Willen, seine/ihre Sache gut zu machen und bearbeitet Aufgaben mit Energie und Ausdauer bis zum Schluss. Setzt sich über das Normalmaß ein.

### Sorgfalt

... arbeitet exakt, gründlich und umsichtig; kontrolliert die eigene Arbeit auf Fehler.

### Beharrlichkeit + Stringenz

... gibt bei Problemen nicht auf, durchdringt auch komplexe Zusammenhänge bis ins Detail; lässt nicht locker, bis alle Einzelheiten geklärt sind. Ist im Detail bestens vorbereitet.

### Lern- und Entwicklungsbereitschaft

...hat Freude am Lernen und lernt unaufgefordert mit hohem Engagement. Nimmt Entwicklungsmöglichkeiten gern an; geht neugierig an neue, auch ungewohnte Aufgaben heran.

### Empowerment

...vermag es, Ressourcen in anderen freizusetzen, ihre Potenziale zu erkennen und sie zu aktivieren.



## Führungskompetenz

### Präsenz

...ist im und außerhalb des Unternehmens präsent.

### Delegation und Kontrolle

... kann Aufgaben mit klaren Ziel- und Zeitvorgaben sowie den nötigen Informationen an die richtigen Personen delegieren. Kontrolliert Durchführung und Erfolg regelmäßig und in angemessener Weise.

### Motivationskompetenz

...kann Kollegen und Mitarbeiter motivieren; gibt Handlungsspielräume und ist den Mitarbeitenden stets zugewandt und ansprechbar; gibt regelmäßig und aktiv Feedback.

### Überblick und Auffassungsvermögen

...vermag es, in kürzester Zeit komplexe Strukturen zu durchdringen und zu verstehen sowie die Kernfragen und -probleme zu identifizieren.

### Führungsqualitäten

...behält bei seinem Führungsstil die Balance zwischen der Orientierung an der Sache und an den Mitarbeitenden. Ist in der Lage, Qualitäten jedes Teammitglieds zu erkennen und zu nutzen und zugleich dessen Bedürfnisse zu berücksichtigen. Sorgt für adäquate Unterstützung.

### Führungsmotivation

...sieht das Führen von Menschen als positive Herausforderung und befriedigende Aufgabe.

### Interventionskompetenz

...wird frühzeitig aktiv und interveniert, wenn Prozesse nicht in die richtige Richtung laufen oder ins Stocken geraten.

## Innovation

### Kreativität

...schaut gern über den Tellerrand, macht Gedankenspiele und experimentiert gern; kann schnell Transfers zwischen unterschiedlichen Themen herstellen.

### Innovationsbereitschaft

...sperrt sich nicht gegen Neuerungen, sondern ist bereit, diese mit zu tragen und ggf. Routinen zu verändern und Altes aufzugeben.

### Visionäre Stärke

...entwickelt gern langfristige Visionen; beschäftigt sich kontinuierlich mit Innovationen vor allem grundlegender Art; versucht Udenkbares denkbar zu machen.

### Gestaltungsmotivation

...denkt voraus und übernimmt regelmäßig die Initiative für sinnvolle Verbesserungen; versucht diese operativ auch in kleinen Schritten umzusetzen.

### Offenheit

...zeichnet sich durch eine offene, unvoreingenommene Haltung aus.

## Kommunikation

### Fehlermanagement

... legt die Gründe für sein Handeln offen; gibt Informationen weiter, steht für eigene Fehler ein und lernt aus ihnen; sucht bei Fehlern nicht die Verantwortung ausschließlich bei anderen oder den Umständen.

### Networking

... kann mit leichter Hand Kontakte für Abteilung und Unternehmen aufbauen, diese pflegen, nutzen und das Unternehmen repräsentieren; erkennt schnell, wer angesprochen werden muss, um Einfluss zu nehmen.

### Persönliches + soziales Auftreten

...tritt freundlich, verbindlich und einnehmend mit anderen Menschen in Kontakt; kann sich und das Unternehmen gut präsentieren.

### Humor und Charisma

...sorgt mit Charisma und Humor für eine positive Arbeits- und Gesprächsatmosphäre.

### Präsentationsstärke

...kann anderen Informationen kompetent, verständlich und anschaulich vermitteln.

### Überzeugungskraft

...kann andere für sich oder eine Sache einnehmen – vermag zu überzeugen.

### Kommunikatives Geschick

...geht auf andere offen zu; zögert nicht, Angelegenheiten anzusprechen; kann zuhören, antizipiert die Ansichten anderer und nimmt diese ernst; tritt überzeugend auf und kann andere für sich gewinnen.

## Verhandlungskompetenz

... tritt in Verhandlungen souverän auf, kann die Interessen des Unternehmens gut vertreten und kennt die Verhandlungsspielräume; ist gut vorbereitet.

## Konfliktmanagement

... ist sensibel für Spannungen, kann Hintergründe und Reichweite eines Konflikts einschätzen; kann eine moderierende Rolle einnehmen; bewahrt emotionale Distanz und sucht nach Lösungen, die alle zufriedenstellen.

## Planen und Organisieren

### Problemlösung

...zögert nicht, ein Problem anzugehen und berücksichtigt verschiedene Optionen und Lösungsmöglichkeiten.

### Strukturiertheit

... kann komplexe Arbeitsprozesse sinnvoll gliedern und zeitlich wie inhaltlich Prioritäten setzen.

### Planungs- und Organisationsvermögen

...kann Arbeitsabläufe planen, organisieren und priorisieren; strukturiert Aufgaben und kann den Einsatz aller Beteiligten und Ressourcen koordinieren.

### Projektmanagement

...beherrscht die Planung, Umsetzung und Kontrolle von Projekten im gesamten Projekt-Zyklus; kann mit Budgets umgehen und versteht sich auf Zeit- und Personalmanagement.

## Verantwortung

### Integrität + Transparenz

...schützt Kollegen, Vorgesetzte und das Unternehmen; versteht es, vertrauliche Informationen zu schützen; legt wichtige Informationen und die Gründe des eigenen Handelns offen; ist vertrauenswürdig; folgt klaren moralischen Prinzipien.

### Zuverlässigkeit

...hält sich strikt an Vereinbarungen - fachlich, zeitlich und persönlich; kommuniziert rechtzeitig, wenn eine Zusage nicht gehalten werden kann; gibt unmittelbar Rückmeldung.

### Verantwortungsbereitschaft

...übernimmt gern Verantwortung für Menschen und andere Ressourcen; steht für eigene Entscheidungen und auch Fehler ein, auch diejenige ds eigenen Teams.

## **Unternehmerische Kompetenz**

### **Qualitätsbewusstsein**

... bemüht sich beständig, die Qualität von Produkten und Dienstleistungen zu steigern und auf hohem Niveau zu halten; legt Wert auf Qualitätsstandards.

### **Kunden- und Marktorientierung**

... versteht die für Kunden notwendigen Prozesse, kennt deren Bedürfnisse; antizipiert den Markt und stimmt Angebote darauf ab; geht aktiv auf Kunden zu und auf diese ein.

### **Effizienz**

... ist bestrebt, Ziele mit optimalem Ressourceneinsatz zu erreichen; versucht beständig, Prozesse zu verbessern; weiß Machbarkeit einzuschätzen.

### **Unternehmerisches Denken und Handeln**

... hat die Ziele, Visionen und Strategien des Unternehmens im Blick und vertritt diese in seinem Handeln. Bezieht die Perspektive von Shareholdern, Kunden, Mitbewerbern mit ein.

## Teamkompetenz

### Feedbackkompetenz

...ist bereit, Kritik als konstruktives Mittel anzunehmen, sich zu verbessern; ist ausreichend selbstkritisch; ist in der Lage, Feedback ausgewogen, wertschätzend und konstruktiv zu kommunizieren; weiß um die regulative und motivierende Wirkung von Feedback.

### Teamfähigkeit + Kooperationsbereitschaft

...ist kooperativ, hilfsbereit, respektvoll und arbeitet gern mit anderen zusammen. Versteht Erfolge als solche des Teams und trägt zur Konsensfindung bei.

### Emotionale Kompetenz

...kann sich in die Situation und Gefühlslage anderer hineinversetzen; antizipiert die Bedürfnisse anderer und ist bestrebt, die Perspektive seines oder ihres Gegenübers zu verstehen.

### Interkulturelle + Diversity-Kompetenz

...steht Vorurteilen und schnellen Urteilen kritisch gegenüber; respektiert andere Kulturen, Religionen und Haltungen, steht Vielfalt positiv gegenüber und agiert diskriminierungsfrei.



## Feedback Engine



### Was umfasst das Feedback mit der Skill Warehouse Engine?

- Stellenprofil des Feedbacknehmers mit 5 high priority und 5 priority items
- detaillierte Kompetenzbeschreibungen zu allen Items
- Fragebogen für die Fremdeinschätzung (5 Fragen pro Kompetenz = ca. 50 Fragen)
- optional: Bogen für die Selbsteinschätzung des Feedbacknehmers
- Unbegrenzte Anzahl an Feedbackgebern
- Bildung von beliebig vielen Gruppen (Kollegium, Vorgesetzte, Kunden etc.)
- Datenanforderung bei den Feedbackgebern
- Datenerhebung und Auswertung
- Präsentation der Ergebnisse, grafisch differenziert aufbereitet online und/oder als PDF
- Optional: erläuterndes Gespräch
- Optional: Beratung zu weiterführenden Maßnahmen

**Alle Dienstleistungen sind auch modular oder in einer individuellen Konfiguration buchbar.**





## Psychologische Gutachten

Psychologische Gutachten im betrieblichen Kontext helfen, zu fundierten Entscheidungen in Personal- und Organisationsfragen zu gelangen. Besonders wichtig sind sie bei der Beurteilung der Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitenden. In solchen Fällen helfen Gutachten, objektiv zu klären, ob ein Mitarbeiter seine beruflichen Aufgaben weiterhin erfüllen kann oder ob dauerhafte Einschränkungen vorliegen. Dies ist entscheidend für den Arbeitgeber, um angemessene Maßnahmen wie eine Umstrukturierung des Arbeitsplatzes oder die Einleitung eines Rentenverfahrens zu ergreifen und rechtlich abzusichern.

## Psychologische Tests

Arbeitspsychologische Tests und Fragebögen im Betrieb können in einer Vielzahl von Themengebieten eingesetzt werden:

**Arbeitsmotivation:** Ermittlung von Motivationsfaktoren und der Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld.



## Psychologische Tests

### **Arbeitsbelastung und Stressbewältigung:**

Analyse von Stressoren und des Einsatzes von Bewältigungsstrategien. Reduktion von Burnout und Fluktuation

### **Teamdynamik und Zusammenarbeit:**

Untersuchung der Qualität der Zusammenarbeit und Identifikation von Teamkonflikten.

**Veränderungsbereitschaft:** Messung der Offenheit für Veränderungen und des Anpassungsvermögens.

**Konfliktmanagement:** Erfassung und Analyse von Konfliktfällen sowie Entwicklung von Interventionsstrategien.

**Kulturwandel:** positive Veränderung in der Unternehmenskultur herbeiführen, indem ein besseres Verständnis für die Bedürfnisse der Mitarbeiter geschaffen wird.

**Strategische Personalentwicklung:** Analyse und Planung, welche Fähigkeiten zukünftig im Unternehmen gefördert werden sollten, um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

Quellen unserer psychologischen Tests sind u.a. der renommierte Testverlag Hogrefe und PSYNDEX (Leibniz Institut für Psychologie).



## Gefährdungsbeurteilung Psyche

Die Gefährdungsbeurteilung Psyche im Betrieb ist ein gesetzlich vorgeschriebenes Verfahren, das psychische Belastungen am Arbeitsplatz ermittelt und bewertet. Ziel ist es, potenzielle Gefährdungen für die mentale Gesundheit von Beschäftigten frühzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen zur Prävention zu ergreifen.

Dazu werden die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen analysiert, wie z. B. Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen und Arbeitsumgebung.

Arbeitgeber sind verpflichtet, diese Beurteilung regelmäßig durchzuführen und die Ergebnisse zu dokumentieren. Durch die Umsetzung entsprechender Maßnahmen sollen dann stressbedingte Erkrankungen und andere psychische Beeinträchtigungen vermieden werden.

Skill Warehouse berät Sie bei der Erhebung von Daten, deren Auswertung und bei der Interpretation auf der Grundlage sorgfältig ausgewählter Tools und einschlägiger Erfahrung.

Wir begleiten Sie auf Wunsch durch den gesamten Prozess der „Gefährdungsbeurteilung Psyche“.



Mehmet Tasin

Prof. Dr. Malte Albrecht

Benjamin Wolff, M.Sc.

Oliver Giefers, M. A.

**Skill Warehouse eGbR**

Philipp-Zorn-Str. 27  
50735 Köln  
0221 -423 66 136  
[info@skillwarehouse.de](mailto:info@skillwarehouse.de)  
[www.skillwarehouse.de](http://www.skillwarehouse.de)