

Praxisbeispiel

Potenzialerkennung und Führungskräfteentwicklung

Dr. Martina Scheinecker

Mag. Franz Biehal

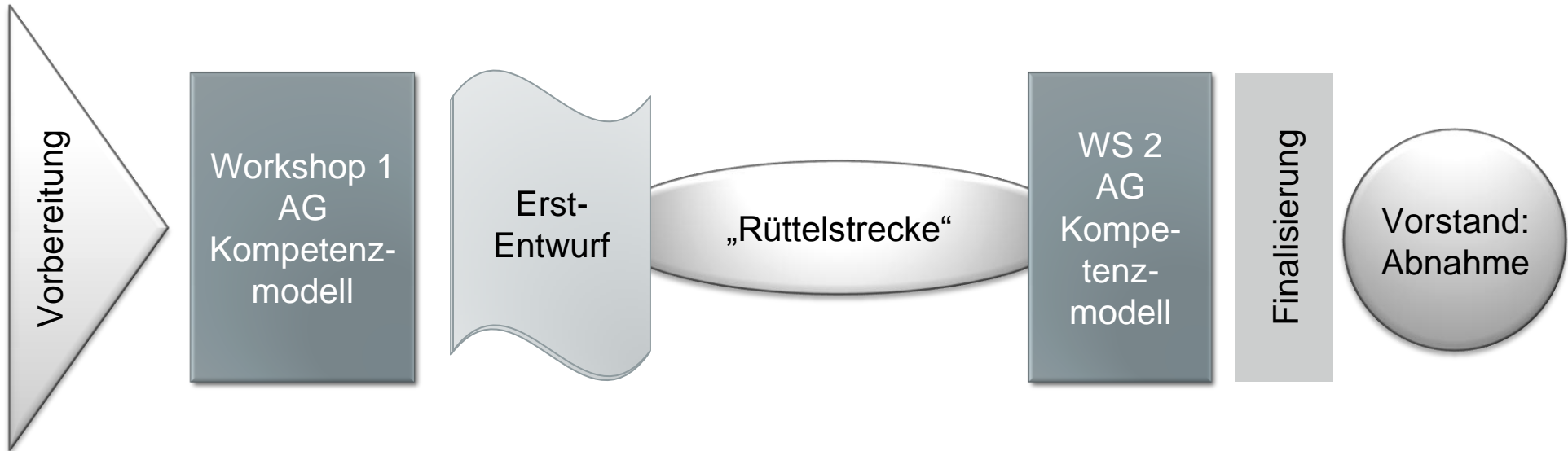
Trigon Entwicklungsberatung

2013

Ziele

- Kompetenzprofil für Führungskräfte entwickeln
- Führungspotenzial des Unternehmens, Stärken und Lernfelder der einzelnen Führungskräfte aufzeigen
- Passgenaue Maßnahmen im Rahmen der Führungskräfte-Entwicklung anbieten (Maßnahmen für alle Führungskräfte, für Gruppen, individuelle Maßnahmen)
- Erkenntnisse zur strategischen Personalplanung und Nachfolgeplanung für Führungskräfte gewinnen
- Feedbackprozesse zwischen Führungskräften verschiedener Ebenen intensivieren

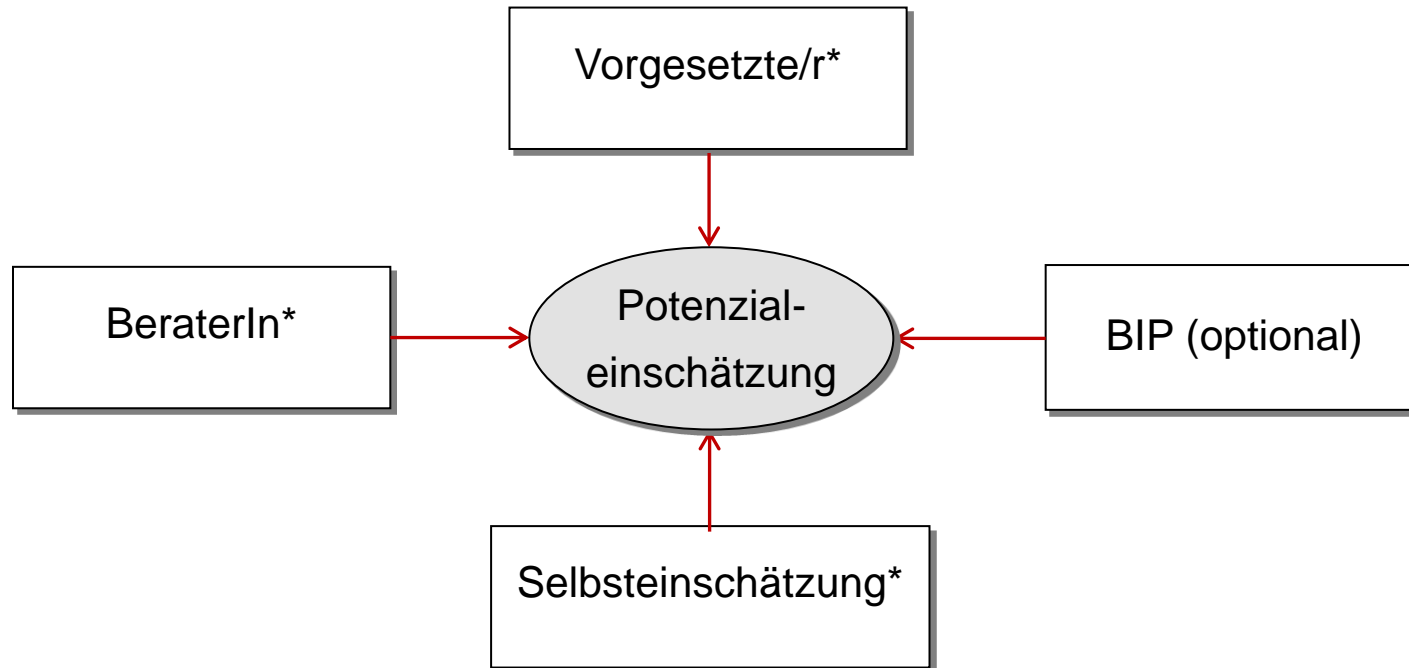
Kompetenzmodell: Prozessüberblick



Entwicklung eines Kompetenzmodells für Führungskräfte unter Berücksichtigung

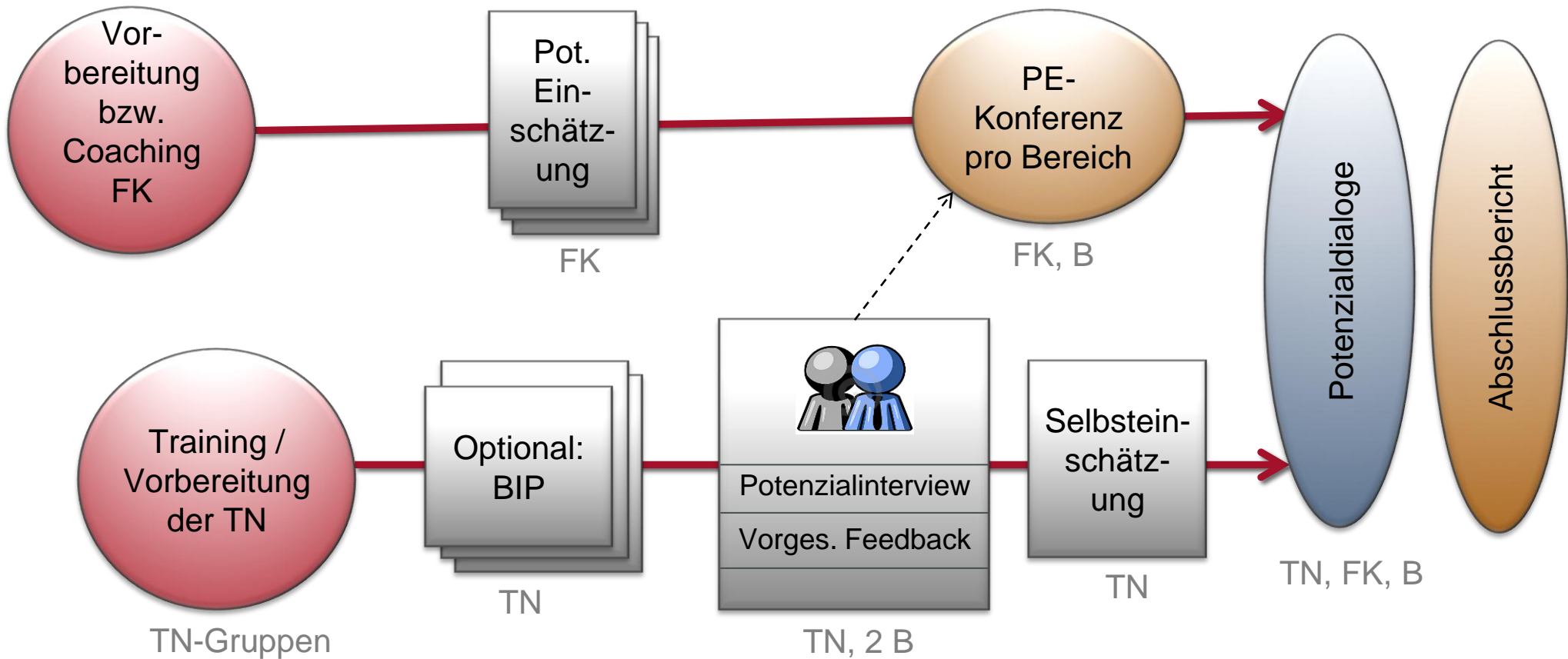
- der unterschiedlichen Funktionen und Anforderungen
- der Anforderungen aus dem Strategieprozess

Potenzialanalyse: Instrumente und Verfahren



* Anhand eines Instrumentes „Kompetenzorientierte Potenzialeinschätzung“

Prozess der Potenzialeinschätzung



BIP Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung

Selbsteinschätzung bezüglich

- **Arbeitsverhalten** (Gewissenhaftigkeit, Flexibilität, Handlungsorientierung)
- **Berufliche Orientierung** (Leistungsmotivation, Gestaltungsmotivation, Führungsmotivation)
- **Soziale Kompetenzen** (Sensitivität, Kontaktfähigkeit, Soziabilität, Teamorientierung, Durchsetzungsstärke)
- **Psychische Konstitution** (Emotionale Stabilität, Belastbarkeit, Selbstbewusstsein)

Potenzialdialog

- Der Potenzialdialog ist ein Gespräch über Potenziale, Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung, Lern- und Entwicklungsvereinbarungen (Entwicklungspläne).
- Nach Abschluss der PE-Konferenzen werden die Führungskräfte dabei unterstützt, dieses Gespräch individuell mit jeder zugeordneten Führungskraft zu führen
- Die Potenzialdialoge werden mit der/dem BeraterIn vorbereitet, durchgeführt und im Anschluss reflektiert

- Als Ergebnis liegt ein individueller Bericht über Stärken, Entwicklungsfelder und Entwicklungsvereinbarungen für jede Führungskraft vor

Begleitung bei der Umsetzung: Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung und Standortbestimmung

- Nach den Potenzialdialogen gibt es für die Führungskräfte vielfältige Angebote der Führungskräfteentwicklung: punktgenau und maßgeschneidert für ihre Entwicklungsbedürfnisse
- In 3 Gesprächen mit den Beratern während 1,5 Jahren wird eine systematische Standortbestimmung vorgenommen: Wie gut erreicht die Führungskraft jene persönlichen Entwicklungsziele, die sie sich in ihrem Entwicklungsplan vorgenommen hat bzw. die mit ihr vereinbart wurden?
- Parallel dazu begleitet die/ der jeweilige Vorgesetzte die Entwicklung im Rahmen des regulären Prozesses der Zielvereinbarung und Beurteilung