

Potenzialdiagnostik

...das volle Potenzial, das in Führungskräften und MitarbeiterInnen steckt, erkennen!

Das Potenzial eines Menschen kann man als die Gesamtheit der ihm zur Verfügung stehenden Leistungsmöglichkeiten verstehen. Es umfasst aktuelle Fähigkeiten und solche, über die er erst ansatzweise verfügt, die er aber in Zukunft entwickeln kann.

Instrumente der Potenzialerkennung zeigen Ressourcen und Potenziale bei MitarbeiterInnen und Führungskräften auf, die einer Weiterentwicklung noch offen stehen und erlauben gezielte Entwicklung, Aufbau und Einsatz von Personal.

Wie lässt sich das Potenzial eines Menschen erkennen:

- Mit Simulationsmethoden (z.B. Assessment Center) können die Fähigkeiten in Hinblick auf zukünftige Anforderungen prognostiziert werden.
- Feedback-Methoden (360° Feedback) oder Leistungsbeurteilung ermöglichen, Schlüsse von vergangenem auf zukünftiges Verhalten zu ziehen.
- Self-Assessment-Instrumente sind geeignet, Menschen bei ihrer Selbsteinschätzung hinsichtlich grundlegender Orientierungen und Fähigkeiten zu unterstützen.
- Standardisierte Tests (z.B. BIP, SVF, GPOP) eignen sich in Kombination mit anderen Verfahren zur Feststellung vorhandener Potenziale und erlauben passgenaue Personalauswahl, -entwicklung und -einsatz.
- Mit projektiven Testverfahren (z.B. Symbolon) können relevante oder kritische Themen bei Personen oder in Teams offen gelegt und ansprechbar gemacht werden.

Förder-Assessment-Centers

Mit Assessment Centers können zukünftige Anforderungen simuliert werden. Das erlaubt eine gute Prognose: Wer hat das Potenzial, diesen Anforderungen gewachsen zu sein?

Damit der **Förder-Charakter** für die Teilnehmenden glaubwürdig erlebbar wird, braucht es vor allem:

- Eine enge Verknüpfung mit Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung: Nutzung der Feedback-Gespräche zur Beratung für die weitere Entwicklung, Anregung konkreter **Entwicklungsmaßnahmen**, die seitens des Unternehmens verbindlich unterstützt werden
- Klare Regelungen des Unternehmens, für welchen **Zeitraum** die Ergebnisse als gültig betrachtet werden und nach welcher Phase eine Weiterentwicklung angenommen wird („**Entwicklung statt Etikettierung**“), klare Aussagen hinsichtlich der Konsequenzen
- Exzellent qualifizierte, neutrale **AssessorInnen**

Angebote von Trigon

Beratung hinsichtlich der optimalen Integration eines Förder-ACs in Ihr Mitarbeiter-Entwicklungsprogramm

BeobachterInnen-Trainings für Führungskräfte

Entwicklung und Leitung maßgeschneiderter Förder-ACs

Bereitstellung qualifizierter und erfahrener externer BeobachterInnen für interne ACs

360° Feedback-Analysen

Im Rahmen der organisatorischen Weiterentwicklung von Unternehmen bewegen sich Führungskräfte in einem enormen Spannungsfeld verschiedenster Polaritäten. Die Anforderungen an Effektivität und Effizienz wachsen beständig. Das Trigon 360° Feedback versteht sich als ein Entwicklungsinstrument, das organisationale und persönliche Lernprozesse in Gang setzt und Führungskräfte für ihre Aufgaben empowert.

Im Trigon 360° Feedback erhält eine Führungskraft von allen Personengruppen, mit denen sie zusammen arbeitet, eine systematische Rückmeldung, wie man ihre Kompetenzen wahrnimmt.



Im Trigon 360° Feedback erhält eine Führungskraft von allen Personengruppen, mit denen sie zusammen arbeitet, eine systematische Rückmeldung, wie man ihre Kompetenzen wahrnimmt.

Trigon 360° Feedbacks ...

- bieten KundInnen, KollegInnen, MitarbeiterInnen und Vorgesetzten eine Gelegenheit, Wertschätzung und Kritik in differenzierter Weise zurückzumelden.
- laden Feedback-EmpfängerInnen zur kritischen Selbstreflexion ein.
- verdeutlichen Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Selbstbild und Fremdbild und tragen so zu einem erhöhten Selbst-Bewusstsein bei.
- bilden eine Basis für persönliche Förder- und Entwicklungsmaßnahmen und für den direkten und kontinuierlichen Dialog aller Beteiligten.
- dienen auf Unternehmensebene zugleich einer Standortbestimmung mit Stärken-/Schwächenprofil.

Nicht nur aussagekräftige, treffsicher und differenzierte Ergebnisse stellen eine Schlüsselvariable für den Erfolg des 360° Feedbacks dar. Der ganze Prozess – von der Projekteinführung bis zur Umsetzungsarbeit – verlangt besondere Sorgfalt und Einfühlungsvermögen.



Self Assessment und standardisierte Tests

Eine fundierte Selbsteinschätzung ist der Ausgangspunkt für eine effiziente Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten und Orientierungen. Als maßgeschneidertes Instrument setzen wir dazu und das **Trigon SelfAssesment** ein. Das Trigon Self Assessment ist ein Mix von Selbsttests, Fragebögen, Checklisten, Simulationen und Aufgaben. Es wird für die jeweiligen Competencies eines Unternehmens spezifisch erstellt.

Im anglo-amerikanischen Raum schon längst Standard, werden standardisierte Testverfahren in den letzten Jahren auch im europäischen Raum immer gefragter, da sie - so seriöse Verfahren, Normierungen und Validierungen zugrunde liegen - eine hohe Aussagekraft haben und in der Anwendung meist sehr effizient und treffsicher sind.

Trigon hat ausgewählte Verfahren in sein Portfolio aufgenommen, wobei deren Einsatz immer multi-methodal und nicht singular Verwendung findet. Die Testverfahren werden immer mit einem fundierten Rückmeldegespräch versehen, eingebettet meist in andere Verfahren wie AC's, DC's, strukturierte Entwicklungs- oder Auswahlinterviews usw. Damit können Verzerrungseffekte oder eindimensionale Betrachtungen weitgehend hintan gehalten und ein hohes Maß an stimmiger Einschätzung (Selbst- wie Fremdeinschätzungen sind möglich) gewährleistet werden.

Folgende Verfahren sind derzeit im Einsatz (weitere werden laufend geprüft und können bei Bedarf auch speziell eruiert werden):

- **BIP** – Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung
Einsatzbereich: Das BIP ist speziell für Anwendungen im Personalmanagement entwickelt worden (Personalauswahl und -platzierung, Trainings- und Coachingmaßnahmen, Feedbackprozesse sowie Karriereberatung).
- **GPOP** – Golden Profiler of Personality
Einsatzbereich: In Organisationen, in der Beratung von Einzelpersonen und Arbeitsgruppen zur Leistungsoptimierung, Entwicklung und Coaching von Führungskräften, Teamanalyse und -entwicklung, Laufbahn- und Karriereberatung sowie zur Steigerung von sozialer Kompetenz.
- **SVF** – Stressverarbeitungsfragebogen
Einsatzbereich: Der Stressverarbeitungsfragebogen (SVF) ermöglicht die Erfassung von Bewältigungs- bzw. Verarbeitungsmaßnahmen in belastenden Situationen.