

Management Appraisal

Unternehmen

200 Mitarbeiter in Deutschland, Automobilzulieferer, Konzernunternehmen

Auftrag

Im Vorfeld einer möglichen Fusion soll für alle Führungskräfte der zweiten Ebene eine individuelle Standortbestimmung durchgeführt werden:

- Mit den Führungskräften der 2. Ebene sollen Assessment Interviews (verhaltensorientierte Tiefeninterviews) zur Bestimmung ihrer Kompetenzen und ihres Potenzials durchgeführt werden
- Die Ergebnisse des Assessment Interviews sollen ergänzt werden durch die Einschätzung des GF.
- Eine individuelle Bestimmung der Denkestilpräferenzen mit dem HBDI (Herrmann Brain Dominance Instrument) soll die Standortbestimmung ergänzen.

Projektschritte

Assessment Interviews:

- Durchsprache der Bewertungskriterien mit der Geschäftsleitung
- Durchführung von jeweils ca. 2-stündigen Assessment Interviews mit den 6 Führungskräften
- Dokumentation der Ergebnisse in individuellen Berichten und Durchsprache mit dem GF
- Durchführung von individuellen – ca. 1-stündigen - Feedbackgesprächen mit jeder Führungskraft, in denen auch individuelle Entwicklungsmaßnahmen besprochen wurden

Bestimmung der Denkestilpräferenzen nach HBDI:

- Darstellung der Hintergründe des Herrmann Brain Dominance Instrumentes in einem gemeinsamen Treffen (Führungskräfte und mehrwert-personal). Jeder Teilnehmer hatte vorher online einen HBDI-Fragebogen ausgefüllt
- Anschließend erfolgte die Aushändigung der Denkestilprofile an die Teilnehmer und eine individuelle Besprechung (je ca. 45 Min)

Projektdauer

4 Wochen – 6 Beratertage

Ergebnisse

- Jede Führungskraft gewinnt Erkenntnisse zu Potenzial und Kompetenzen aus 3 Quellen: a) neutrale, professionelle Berater, b) Einschätzung durch Geschäftsführung und c) Selbsteinschätzung (HBDI). Dies stellt eine solide Grundlage für die weitere berufliche Entwicklung dar. Die Selbstreflexion wird gefördert, erste Entwicklungsmaßnahmen umrissen.
- Individuelle Entwicklungsprozesse können maßgeschneidert angeschlossen werden
- Evaluation der geführten Interviews zeigen Erfordernisse auf der Metaebene auf: passen die vorhandenen Kompetenzen und Potenziale zu der strategischen Ausrichtung des Unternehmens?
- Die Einzelprofile des HBDI können intern weiter genutzt werden für z.B. Maßnahmen zur Teamentwicklung.
- Umfassende Führungskräfte Appraisal-Erfahrung der Beraterinnen wird genutzt und macht Benchmarking auch über das Konzernunternehmen hinaus möglich