



AKTUELLE THEMEN UND ENTWICKLUNGEN IN DER MANAGEMENTDIAGNOSTIK



Ein Werkstattbericht der Projektgruppe
Eignungsdiagnostik im TOP- Managementdiagnostik

DIE PROJEKTGRUPPE

Eignungsdiagnostik im Top-Management



In der Projektgruppe tauschen sich Praktiker:Innen zu aktuellen Themen und den speziellen Herausforderungen im Arbeitsfeld der Eignungsdiagnostik im Top-Management aus.

AGENDA

- 01.** Zwischen Ritterschlag und Damoklesschwert:
Diagnostik als (un)geplante Intervention
Constanze Kuptsch und Silvana von Hayn
- 02.** KI als Assistenz in der Managementdiagnostik
Richard Hossiep & Olaf Ringelband
- 03.** Update zur aktuellen Debatte über Prädiktoren der
Managementdiagnostik
Rüdiger Hossiep & Dieter Hasselmann



TN-Unterlage in der APP

REFERENTINNEN



Silvana von Hayn

Diplom-Psychologin

SvH Personalkompetenz

35 Jahre Erfahrung in der Führung von Personal- und Personalentwicklungsfunktionen in Unternehmen verschiedener Branchen

Zuletzt: 12 Jahre Personalleiterin in einem international tätigen Familienunternehmen

Arbeitsschwerpunkte: Managementdiagnostik, Coaching und Training



Dr. Constanze Kuptsch

Diplom-Psychologin

Geschäftsführende Gesellschafterin der Unternehmensberatung Böhmer Exler Kuptsch GbR

Arbeitsschwerpunkte:
Managementdiagnostik auf C-Level,
Internationale Potenzial-Analyse-Assessments und
Development Center

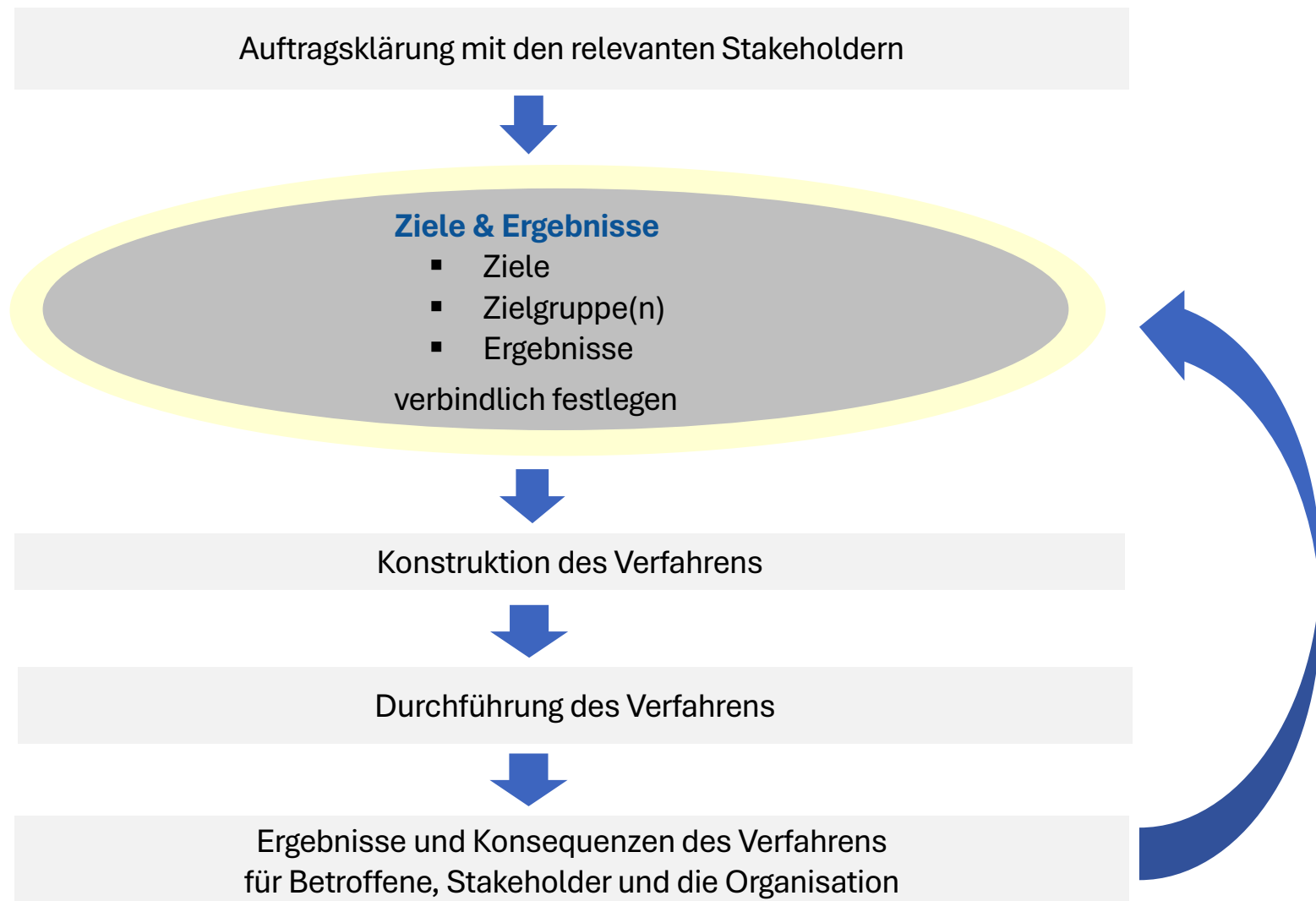


1

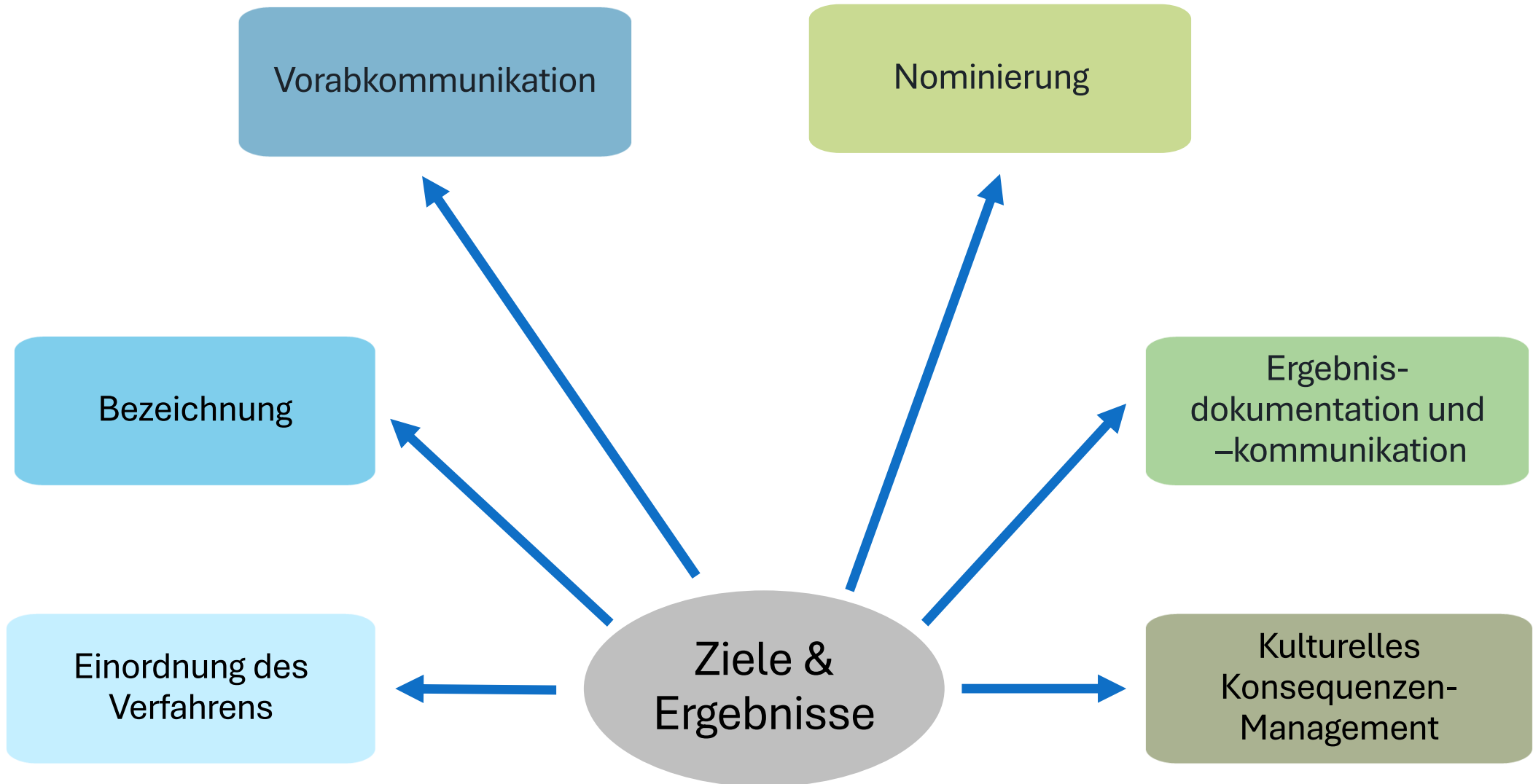
THEMENBLOCK

Zwischen Ritterschlag und Damoklesschwert:
Diagnostik als (un)geplante Intervention

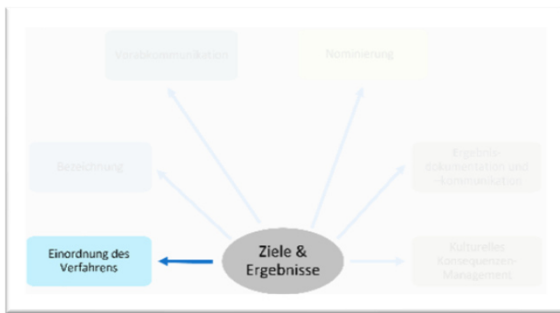
EIN DIAGNOSTISCHES VERFAHREN VOM ENDE HER DENKEN



ZU STEUERENDE FAKTOREN



EINORDNUNG DES VERFAHRENS

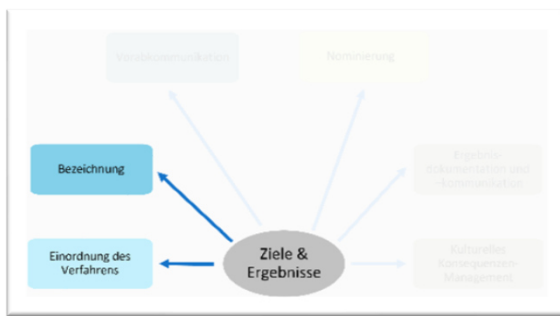


- Zielgruppe / Management Level
- Generelle Entwicklung -
Laufbahneempfehlung -
Aufnahme in Programm -
Spezifische
Stellenbesetzung -
Eignungsnachweis bei
Unternehmensverkauf
- Empfehlungen und/oder
Entscheidungen

Checkliste

- Wer ist der Auftraggeber?
- Haben Vorstand und HR identische Ziele?
- Wird (wie wird) eine „hidden agenda“
ausgeschlossen?
- Sind die Ziele und Ergebnisse/Konsequenzen für
alle Teilnehmenden identisch?
- Ritual vs. echte Auswahl oder Förderung

BEZEICHNUNG

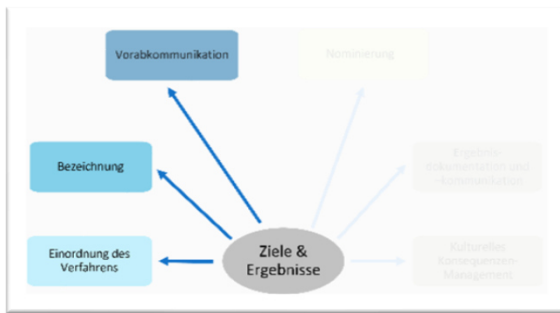


- **Kein Etikettenschwindel!**
Der Name muss zum Inhalt passen
- Beispiele:
Assessment Center,
Potenzial Assessment,
Development Center,
Orientation-Center,
Potenzial-Workshop,
Führungs-Workshop,
Management-Seminar

Checkliste

- Gibt es Vorerfahrungen mit ähnlichen Instrumenten?
- Was ist tabu? z.B.: bestimmte Namen des Verfahrens?
- Was soll bei einer „Neuaufgabe“ „anders/besser“ sein?
- Vorerfahrungen der Teilnehmenden mitdenken bzw. nachfragen

VORABKOMMUNIKATION

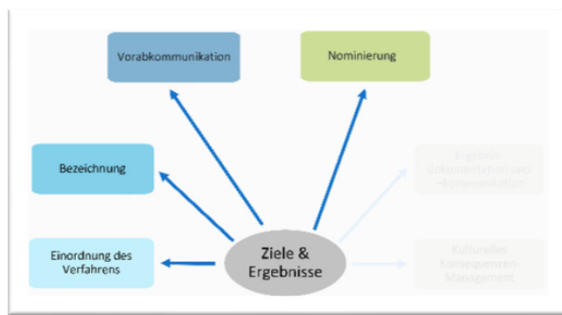


- Klare Struktur und Verantwortlichkeiten:
HR - GF - BR
- Marketing im Unternehmen:
Transparenz im Gesamtunternehmen oder gezielte, individuelle Ansprache

Checkliste

- Wie wird das Erwartungsmanagement bei Betroffenen und Stakeholdern gestaltet?
Zielsetzung, mögliche Konsequenzen (Chancen und Risiken)
- Wer hat die Verfahrenshoheit? (Mikropolitik !)
- Welche Beobachter kommen zum Einsatz?
- Was ist die Rolle von HR: Organisatoren, Begleiter, Moderatoren, Beobachter, Mitentscheider?
- Was ist die Rolle von externen Beratern: Moderatoren, Beobachter, Mitentscheider?
- Wer macht das Beratermanagement?

NOMINIERUNG

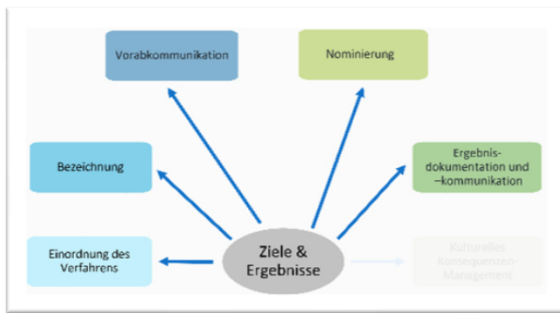


- Selbstnominierung / freiwillig
- Nominierung durch Management / verpflichtend

Checkliste

- Nominierung durch Auswahlprozess?
- Ganze Ebene oder Einzelne?
- Welche Kriterien und Voraussetzungen müssen die Kandidaten erfüllen?
- Gibt es Ausnahmen?
- Gibt es „unterschiedliche Grade der Freiwilligkeit“? Was geschieht, wenn ich als Teilnehmer „nein“ sage?

ERGEBNISDOKUMENTATION UND – KOMMUNIKATION

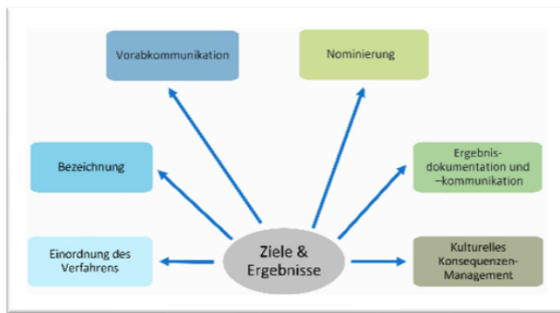


- Die rechtliche Seite: Datenschutz, Einbindung Sprecherausschuss / Betriebsrat
- In Personalakte ja/nein/vom Teilnehmer zu bestimmen

Checkliste

- Wer erhält das Ergebnis? Teilnehmer, Führungskraft, erweiterten Personenkreis?
- Gibt es „verschiedene“ Versionen?
- Wer gibt (wann) das Feedback: Beobachter, HR, Berater?
- Ist die Führungskraft dabei anwesend?
- Wie lange wird das Ergebnis gespeichert?

KULTURELLES KONSEQUENZENMANAGEMENT

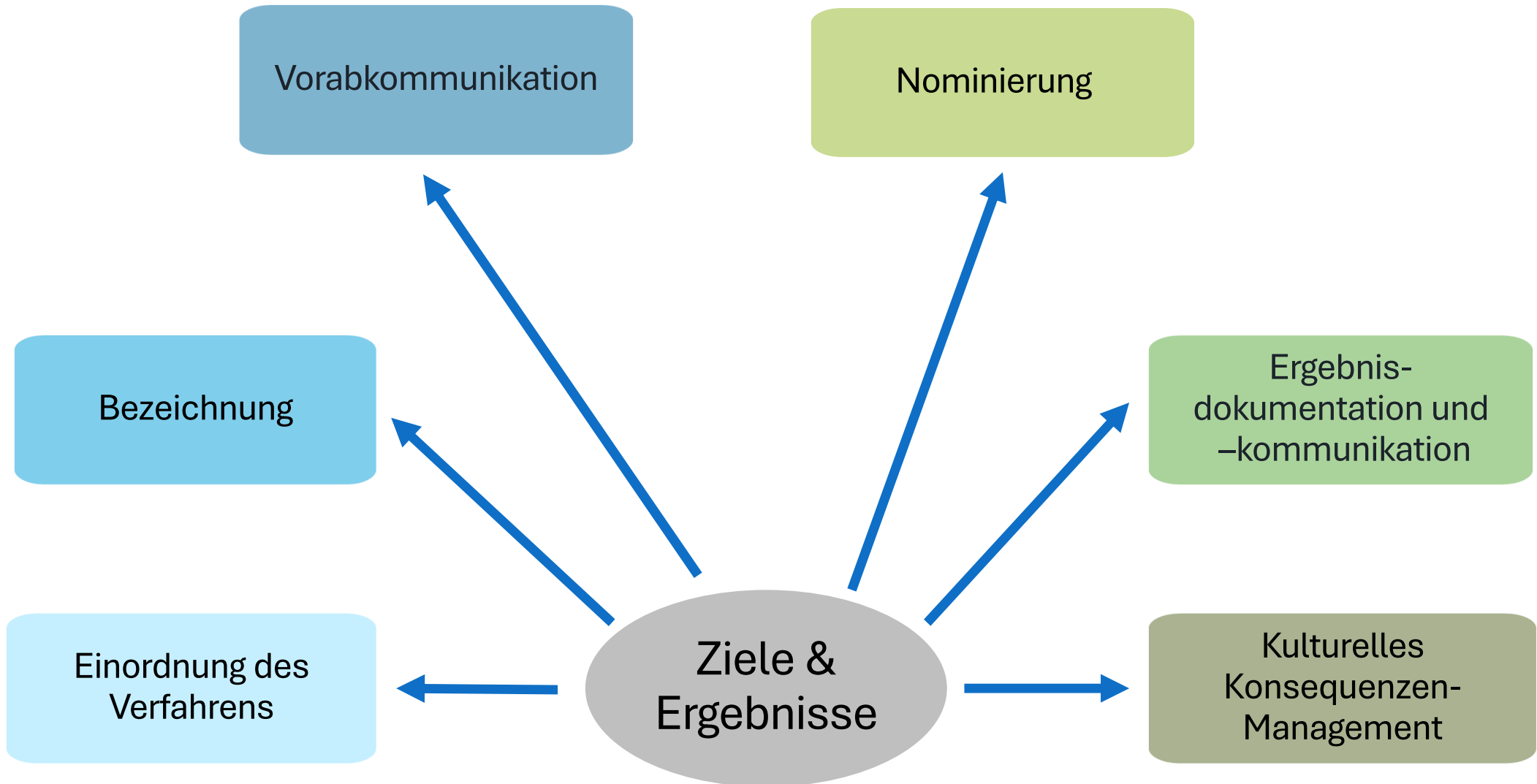


- Gewinner und Verlierer
- Ruf des Verfahrens
- Ignoranz der Ergebnisse

Checkliste

- Wie ist die Bedeutung des Verfahrens im Vergleich zu anderen Daten/Wahrnehmungen?
- Wird das Vorwissen in der Organisation über die Kandidaten einbezogen?
- Sind die Ergebnisse auch für „andere Fragestellungen“ gültig, zulässig?
- Was folgt für die „Gewinner“? Was folgt für die „Verlierer“?
- Kann das Assessment wiederholt werden?
- Was passiert, wenn am „Verfahren vorbei“ Entscheidungen getroffen werden?
- Was passiert, wenn das Ergebnis ignoriert wird?
- Was geschieht, wenn bestimmte Führungskräfte zu oft „die Falschen“ senden?

ZU STEUERENDE FAKTOREN



VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

Organistenweg 3, 21614 Buxtehude



04161 / 5589942



kontakt@forum-assessment.de



Forum Assessment e.V.

vertreten durch den Vorstand

Niklas Becker, Wiebke Goertz, Rüdiger Fruhner, Patrick Wiederhake

