

Das Orientierungscenter

Ein Entwicklungsinstrument zur Potenzialeinschätzung von Förderkandidaten für Führungs- und Fachpositionen

Konzeption

Inhaltsverzeichnis

Zielsetzung & Aufgabenstellung

Philosophie & Konzept

Leistung & Investition

Beraterprofile & Anlage

proconsult

Dr. Karl-Heinz Bittorf
Kochstraße 66
04275 Leipzig
Tel.: 0341 – 30 18 078
Fax: 0341 – 30 18 079
www.proconsult.cc
kontakt@proconsult.cc

1. Ziel- und Aufgabenstellung

In einer Zeit zunehmender Veränderungsdynamik und starkem Kostendruck, ist es für alle Unternehmen von essentieller Bedeutung die Potenziale der leistungsstarken Mitarbeiter frühzeitig zu erkennen, zu identifizieren und vor allem zielgerichtet einzusetzen.

Das verlangt heute eine tiefergehende Einschätzung der Entwicklungspotenziale der ausgewählten Mitarbeiter, weil erst dann die Förderkandidaten optimal auf eine Führungs- bzw. gehobene Fachposition vorbereitet werden können. Von der Beratungsgesellschaft proconsult wird dazu der Einsatz eines Orientierungscenars vorgeschlagen. Dieses Verfahren ist aus unserer Sicht im Vergleich zum klassischen Assessment-Center* für die Zielerreichung dienlicher. Es bietet den Unternehmen die Möglichkeit, mehr über die „wahren“ Stärken und Entwicklungspotenziale ihrer Mitarbeiter zu erfahren und den ausgewählten Mitarbeitern die Chance, für sich selbst mehr innere Klarheit und Stabilität zu schaffen. Erst in dieser Symbiose ist eine motivierende berufliche Entwicklung und Laufbahnorientierung und damit der effiziente Ressourceneinsatz im Unternehmen gegeben.

* vgl. Anlage

2. Philosophie und Konzept

Jeder weiß aus eigener Erfahrung, wie schwer es ist, sich selbst realistisch einzuschätzen und seinen persönlichen Erfolgsweg zu finden.

Unser Orientierungscenter bietet dazu die Methodenvielfalt und den systematischen Perspektivenwechsel. Begleitet durch zwei erfahrene Trainer und Berater und unterstützt durch interne obere Führungskräfte haben die Kandidaten die Möglichkeit

- sich selbst zu erkunden, d.h., ihre zentralen Motive, persönlichen Handlungs- und Verhaltensmuster zu erkennen,
- die eigenen Stärken auszuloten,
- die Entwicklungsbarrieren kennenzulernen,
- ihre individuellen Lern- und Entwicklungsthemen zu klären.

An der Erreichung dieser Zielstellung arbeiten wir gemeinsam 3,5 Tage unter Zuhilfenahme von Übungen in beruflich nahen und abstrakten Situationen sowie einem anerkannten Persönlichkeitsdiagnostikums (MBTI) und mittels intensivem Feedback.

2. Philosophie und Konzept

Das Orientierungscenter setzt sich aus drei ineinandergreifenden Methoden zusammen:

- herausfordernde indoor und outdoor Übungssituationen
- Rollenspiele und Einzelaufgaben
- geleitete Selbstreflexion nach den Übungen und begleitendes intensives Feedback

Diese Aufgaben geben den Kandidaten die Möglichkeit, aktiv zu sein und sich selbst in unterschiedlichen Rollen und Situationen bewußt zu erleben. Im Unterschied zu den bekannten AC-Konzepten können sich die Teilnehmer mehr auf sich konzentrieren und den eigenen Lernprozeß steuern. Dies führt zu einer weit tieferen Einsicht und größeren Akzeptanz der Ergebnisse. Die Methoden wechseln sich ab und das Training bleibt nicht „in den 4 Wänden“. Es entsteht in der Regel eine ungezwungene Atmosphäre, weil die echte „Ko-Situation“ fehlt und das „Win-Win-Prinzip“ das Verfahren leitet. Das Ergebnis ist eine Potenzialbeschreibung und sind Entwicklungsempfehlungen, die gemeinsam mit den beteiligten Führungskräften des Unternehmens erarbeitet werden.

2. Philosophie und Konzept

Kernthemen und Inhalte im OC

Ich als Persönlichkeit

Meine beruflichen Ziele und Pläne?. Was ist mir wichtig? Was will ich? Was bedeutet für mich Erfolg? Welche Werte treiben mich und welche Interessen habe ich? Welche Stärken habe ich und was behindert mich? Über welche Selbstsicherheit verfüge ich?

Ich im Team

Wie integriere ich mich in Gruppen? Was ist meine typische Rolle im Team? Wie gehe ich mit Konflikten um? Wie suche ich Kontakt und wie trete ich in Beziehung mit anderen? Wie setze ich eigene Ansprüche und Interessen durch?

Ich im Unternehmen

Wie ist die Fähigkeit zur Vision und Strategie? Kann ich ganzheitlich, zielorientiert denken? Wie ist mein Umgang mit Chancen und Risiken? Habe ich Analysefähigkeiten und kann ich strukturieren? Wie ist mein Sinn für das Geschäft ausgeprägt?

Ich als Führungskraft

Meine Art des Umganges mit Menschen. Mein Energieverhalten in schwierigen Situationen. Meine Lust zur Initiative und Verantwortung. Entscheidungsverhalten und Entschlußfähigkeiten. Authentizität und Loyalität. Kooperationsverhalten und Mut zur Auseinandersetzung.

3. Leistungen & Investitionen

Leistungsüberblick

- Selbst- und Fremdeinschätzung der individuellen Potenziale/Talente
- Ausführliches individuelles Feedback durch erfahrene Personalberater und Führungskräfte
- Erarbeiten eines persönlichen Entwicklungsplanes und Laufbahnberatung

Varianten der Durchführung und Aufwand

Firmeninternes OC

An einem Orientierungscenter können 6 - 10 Kandidaten teilnehmen. Die Aufwand für die Vorbereitung und Durchführung eines 3tägigen firmeninternen, maßgeschneiderten Orientierungscenters beträgt bei einem Einsatz von 2 Beratern insgesamt 8,0 Beratertage. (Termin und Preis nach Vereinbarung)

Offenes Gruppen-OC

An einem offenen 3,5tägigen Orientierungscenter können bis zu 12 Kandidaten teilnehmen. Das Verfahren wird von 4 Beratern begleitet. Die Investition für die Teilnahme an einem offenen Orientierungscenters beträgt 2.100 € je Teilnehmer. In diesem Preis sind Teilnehmermaterialien inbegriffen. Die Kosten für die Übernachtung, Verpflegung und Anreise trägt der Teilnehmer.

4. Berater-Profile



Dr. Karl-Heinz Bittorf
Betriebswirt
Pädagoge

Tätigkeitsschwerpunkte

- » Systeme und Instrumente der Personalentwicklung
- » Strategische Firmenentwicklung
- » Qualitäts- und Veränderungsmanagement
- » Managemententwicklung und Führungstraining
- » Projektmanagement
- » Teamentwicklung
- » Kompetenzentwicklung durch Coaching
- » Moderation von Großveranstaltungen

Vita

- » Initiator des Beraternetzwerkes proconsult
- » Gründer und langjähriger Geschäftsführer der Managementberatungsgesellschaft einer großen deutschen Bank
- » Seit 1970 in der Management- und Organisationsberatung für die Industrie und im Dienstleistungsbereich tätig

4. Berater-Profile



Dr. Frank Röttsch
Diplompsychologe

Tätigkeitsschwerpunkte

- » Komplexe Entwicklungs- & Veränderungsprozesse gestalten und begleiten
- » Workshops und Großgruppenveranstaltungen konzipieren und moderieren
- » Teamleistungen und die bereichsübergreifende Zusammenarbeit unterstützen
- » Führungskompetenz durch Training, Coaching und Supervision entwickeln

Vita

- » Initiator des Beraternetzwerkes proconsult
- » 1995 Supervisor (Berufsverband Deutscher Psychologen)
- » 1991 Gründung des Leipziger Delphin-Teams
- » Seit 1986 beratend in den Bereichen Wirtschaft, Kultur, Sport und Dienstleistung tätig
- » 1990 – 1994 Studienaufenthalte in der Schweiz, in Kanada, und in Schottland
- » 1990 Dissertation (Verhaltenstraining im Leistungssport)
- » 1987 Diplom (Psychologie)
- » 1986 Verhaltenstrainer-Pass

Vergleichskriterien zu den Verfahren

Assessment-Center (AC)

- Potenzialanforderungen an TN sind durch eine konkrete Stellenanforderung definiert, Aufgaben im AC sind auf die konkreten Tätigkeiten gerichtet, Überprüfung der Passung der Kandidaten an Hand operationalisierter Verhaltensanker
- Gerafftes Feedback durch BEO als oberste Instanz; meist nächsthöhere Führungskräfte und externe Berater, Fremdbewertung dominiert -*Verkündungscharakter*-, in der Regel erst am Ende des AC's, weniger stärkenorientiert, sondern primär „Defizitaussagen“,
- Oft geringe Transparenz der BEO-Kriterien, kaum Abgleich von Selbst- und Fremdbild, keine Vorgabe von Lernimpulsen nach den Übungen, eingeschränkte Kommunikation und Kontakt zwischen den BEO + TN während des AC-Verlaufes.
- Gewinner- Verlierer- Situation, TN Ranking wird erstellt nach Maßgabe ihrer Passung, die Bewertung der Leistung/des Verhaltens stützt sich auf eine numerische Basis.
- Stellenbezogene Leistungs- und Verhaltenseinschätzung durch BEO-Gremium, BEO-Konferenz nach Abschluß der Übungen, Abschlußfeedback verbunden mit Zu- bzw. Absage für die Stelle, hohe emotionale Belastung der TN, Erstellung eines individuellen Gutachtens nach Bedarf

Orientierungscenter (OC)

- Allgemeine Potenzialkriterien, die aus den Wertanforderungen der Firma abgeleitet sind, allgemeine Interaktionsaufgaben, die Verhalten sichtbar machen, begleitendes Feedback und Nutzung von Selbstreflexions-Instrumenten, BEO sind Lernprozeß-Begleiter und stehen im regelmäßigen Dialog mit den TN'n
- Gegenseitiges Feedback steht im Vordergrund, Beurteilungsfähigkeit der TN wird erkennbar, BEO-Feedback dient primär dem Selbstbild-Abgleich der TN und dem Setzen von Lernimpulsen, Lernpotenzial der TN gut erkennbar
- Durch Selbsteinschätzung sind Beurteilungskriterien transparent, Urteilsfähigkeit und Bewertungsverhalten werden erkennbar, Entwicklung der Feedback-Fähigkeit, Sensibilisierung für die persönlichen Entwicklungsfelder und den Ausbau der Stärken
- Gleichberechtigtes Gewinnermodell, kein Ranking der TN, TN-Portfolio nach dem Entwicklungspotenzial, regelmäßige Tagesauswertung und TN-Besprechung, individuelle Fördermaßnahmen für jeden TN entsprechend seinen Potenzialen und firmeninternen Erfordernissen werden im BEO-Gremium besprochen.
- Teilnehmer erstellen selbst ein Stärken-Schwächen-Profil, konkrete Lern- und Entwicklungsziele werden selbst erarbeitet, TN definieren ihren persönlichen Karriereweg, Ziel ist die gemeinsame Vereinbarung des individuellen Entwicklungsplanes auf der Grundlage eines OC-Berichtes.