

Kompetenzcheck für Führungskräfte

Im Zuge eines längerfristigen Projekts stellt Borealis die richtigen Kompetenzen der Führungskräfte sicher. Wie dieses Projekt aussieht, lesen Sie hier.

NACH EINER UMSTRUKTURIERUNGSPHASE hat Borealis eine umfassende Talent-Management-Initiative für verschiedene Manager-Level gestartet: für High Potentials und Future High Potentials zur Absicherung der richtigen Kompetenzen, um die Unternehmensstrategien und -aufgaben in den künftigen Jahren effektiv durchführen zu können. Dazu wurde ein 2-tägiges Development Assessment Center (DAC) in englischer Sprache gemeinsam mit Lee Hecht Harrison I OTM entwickelt.

Was war das Ziel des Projekts?

Hans Pieczara: Eine Standortbestimmung und ein ausführliches Feedback als Basis für individuelle Entwicklungs- und Unterstützungsprogramme. Trainings, Mentoring und Coaching sowie individuelle Entwicklungsmaßnahmen werden von diesen Ergebnissen abgeleitet.

Gab es auch ein Nicht-Ziel des Projekts?

Das DAC wird NICHT als Auswahl- oder Ausleseverfahren verwendet.

Erzählen Sie uns bitte mehr über den Projektablauf!

Auf Basis des umfangreichen Anforderungsprofils und den von Borealis vorgegebenen Kernkompetenzen für Führungsverantwortliche wurde von Lee Hecht Harrison I OTM ein maßgeschneiderter Ablauf aus verschiedenen Assessment Modulen (schriftlicher Business-Plan, Gruppendiskussion, Einzelgespräch und Einzelpräsentation) erarbeitet.

Für diese Gespräche werden eigene »Roleplayers« eingesetzt, die eigene Management-Erfahrung besitzen, um ihre Rollen konsequent nach den vorgegebenen Skripten authentisch zu spielen.

Die Teilnehmer werden von verschiedenen Observern (50% Borealis Topmanager und 50% Lee Hecht Harrison I OTM Experten) den ganzen Tag über beobachtet. Die Beobachtungsergebnisse werden mit umfassenden Fragebögen und frei zu formulierenden Aussagen zusammengefasst. Anschließend werden die Ergebnisse nochmals unter Beteiligung aller Beobachter

diskutiert und so ein umfassender elektronisch unterstützter Feedback-Report mit Stärken und Entwicklungskommentaren verfasst. Die Teilnehmer erhalten bereits am 2. Tag das Feedback in einem ausführlichen und persönlichen Gespräch. Im Anschluss daran werden ebenfalls am selben Tag erste Entwicklungsmaßnahmen festgelegt.

Was haben Sie aus dem Projekt gelernt?

Nur der extrem straffe Ablauf und die ausgeklügelte Logistik der Assessment-Übungen erlaubt die Teilnahme von bis zu 10 Teilnehmern an einem Tag. Desgleichen sind die Feedback-Gespräche und Planungsgespräche für die Entwicklungsschritte so getaktet, dass die Teilnehmer und die Beobachter von Borealis nur kurze Zeit aus ihrem Tagesgeschäft »gerissen« sind und gleichzeitig ein Optimum an Erfahrungen und sehr motivierenden Feedback-Informationen vermittelt werden können. Die Teilnehmer und die Beobachter haben immer wieder betont, wie vorteilhaft und wertschätzend das unmittelbare Feedback durch Lee Hecht Harrison I OTM am nächsten Tag ist.

Wie zufrieden sind Sie, Frau Sadoghi?

Sadoghi: Die Ergebnisse des Development Assessment Centers bilden gemeinsam mit einer Evaluierung durch den jeweiligen Linienvorgesetzten die Basis für die Weiterentwicklung unserer Potenzialträger. Wir schätzen den professionellen, kundenorientierten und partnerschaftlichen Ansatz des Teams von Lee Hecht Harrison I OTM in Bezug auf die inhaltliche Ausgestaltung und auch prozessuale Umsetzung dieses DACs – dadurch wird es uns ermöglicht, unsere Talente auf ihrem Karriereweg optimal und »treffsicher« zu unterstützen! Einige der Talente sind während der Zeit, seit wir das DAC durchführen, bereits in die nächste Position aufgestiegen, haben in dieser Funktion auch schon als »Beobachter« mitgewirkt und haben die Professionalität auch aus dieser Warte bestätigt.

Danke für das Gespräch. **T**



Hans Pieczara

ist Managing Partner bei Lee Hecht Harrison I OTM (ehemals DBM).
www.lhhaustria.at



Isabel Sadoghi

ist Global Talent Manager bei Borealis.
www.borealisgroup.com