

Thema: VIP Consulting

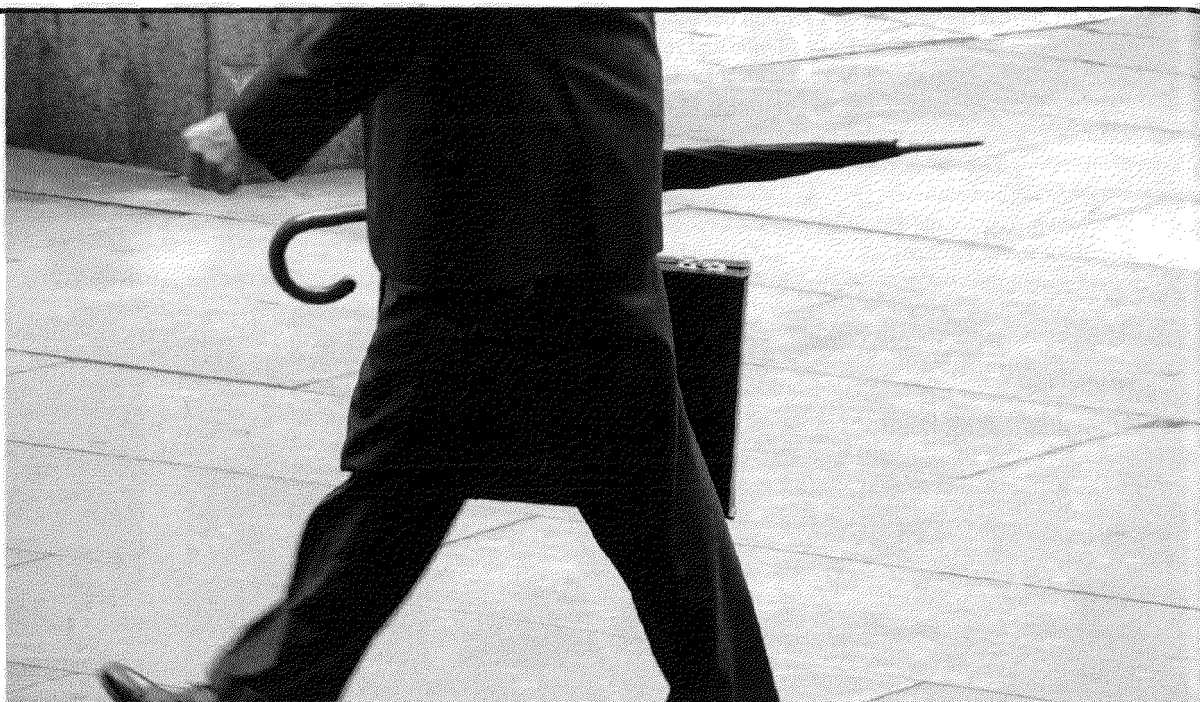
Autor: k.A.



Vorhersehbares Scheitern?

POTENZIALE. Kompetenzanalysen für Führungskräfteanwärter räumen viele Probleme bereits im Vorfeld aus.

Fallen Sie unter Druck in alte Verhaltensmuster? Und auf welche persönliche Stärken greifen Sie in neuen Situationen zurück? Ein Test zeigt die persönliche Eignung zur Führungskraft.



Nur gute Führungskräfte können ihre Mitarbeiter so motivieren, dass sie am Arbeitsplatz ihr Bestes geben. Doch wie erkennt man innerhalb eines Unternehmens die Mitarbeiter, die das Potenzial einer kompetenten Führungskraft in sich tragen?

Blick auf die Vergangenheit

Ausschlaggebend für eine Beförderung ist oft die bisherige Bewährung im Unternehmen, Fachwissen oder erbrachte Leistungen. Diese Faktoren sind relativ leicht und vergleichsweise

richtig einzuschätzen. Der Blick auf die Leistungen der Vergangenheit ist jedoch kein Garant dafür, dass der oder die Betreffende auch in der neuen Aufgabe als Führungskraft erfolgreich sein wird. Denn selten sind es fachliche Kompetenzen, die das Bewältigen der neuen Voraussetzungen ermöglichen, vielmehr zählen die menschlichen Faktoren, die „soft skills“, die in der Persönlichkeitsstruktur des oder der Einzelnen liegen: sich auf Veränderungen einstellen können, situationsadäquat reagieren, das eigene Potenzial und das anderer bestmöglich nutzen, in neuen Si-

tuationen sicher agieren und richtige Entscheidungen treffen, kreative Lösungsansätze hervorbringen. Der Umgang mit einem unbekanntem Team, die richtige Mischung aus Autorität und Teamgeist.

Diese Fähigkeiten in den Mitarbeitern zu erkennen ist also die große Herausforderung. Innerhalb eines Betriebs ist das jedoch nicht immer einfach, oft kommt es zu einer Art „Betriebsblindheit“. Hier sieht die VIP Consulting for Human Resource ihr Potenzial. Als unbeteiligte Außenstehende ist ihr Zugang ein neutraler, der unvoreingenommene Blick auf

Menschen und ihre Fähigkeiten ist dadurch leichter möglich.

Kompetenzanalyse von Führungskräften

Mehr als zehn Jahre Praxis und über 3.000 Manageranalysen von Wien über Dubai bis Hongkong bilden die solide Basis aus Benchmarks und Erfahrungswerten der VIP Consulting, um aussagekräftige Prognosen über vorhersehbaren Erfolg bzw. Misserfolg einzelner Personen treffen zu können. Als Grundlage für diese Prognosen dient den drei Gesellschaftern Dr. Kurt Baum-

Thema: VIP Consulting

Autor: k.A.

gart, Dr. Franz Heimel und Mag. Angela Schuh ein Mix aus Wirtschaftskompetenz, Fachwissen, Projekterfahrung und psychologischer Kompetenz. Ihre Methode unterscheidet sich dabei stark von den üblichen Verfahrensweisen und Hearings: Kandidaten werden im Einzelverfahren mit verschiedensten, realitätsnahen Simulationen konfrontiert. Es handelt sich dabei um komplexe Fallgeschichten, bei denen eindeutige, richtige oder falsche Lösungen oft gar nicht möglich sind. Dadurch wird für die Beobachter erkennbar, auf welche persönlichen Stärken und Verhaltensweisen jemand in unbekanntem Situationen zurückgreift. Ausgelotet werden dabei nicht fachliche

**„Sich mit
Ja-Sagern zu
umgeben, führt
zum Stillstand.“**

Kompetenzen, sondern die bereits erwähnten „soft skills“. Gerade unter Druck ist es normal, in altbekannte Verhaltensmuster zu fallen und auf erprobtes Wissen zurückzugreifen. Flexibilität und Offenheit sind daher besonders wichtige Eigenschaften.

Scheitern verhindern

Nicht nur die Auftraggeber profitieren von diesem Analyseverfahren, auch die „Geprüften“ können ihren Nutzen daraus ziehen. Ein umfassendes Feed-back zeigt die persönlichen Stärken und Schwächen auf, gibt Lösungsansätze und ermöglicht eine neue Sicht auf die eigenen Kompetenzen. So unterschiedlich die Erkenntnisse für den Einzelnen sein mögen, gibt es doch einige allgemeingültige Tipps, die ein Scheitern weniger wahrscheinlich machen: Viel wichtiger wie Fachkompetenz und vergangene Erfolge ist eine positive Einstellung gegenüber Veränderungen und das regelmäßige

Einholen von Rückmeldungen anderer: Ein Manager muss nicht immer alles wissen und ist ebenso wie seine Mitarbeiter auf Außensicht angewiesen, um kreative Ideen entwickeln zu können. Sich mit Ja-Sagern zu umgeben, führt zum Stillstand. Herausforderung ist unbedingt notwendig: Zusätzliche Aufgaben, die Abwechslung und neue Erfahrungen bringen, schulen die Lernfähigkeit. Schlussendlich dürfen auch die „unangenehmen“ Themen nicht vernachlässigt werden; nur wer sich aktiv mit Störungen und Spannungen auseinandersetzt, kann diese auch zu einer konstruktiven Lösung führen und Missstimmungen im Team auf lange Sicht verhindern. ■