

Vom Potenzial zur Fähigkeit und Motivation – Assessment und Entwicklung

Individuelle Fähigkeits- und Potenzialanalysen mit detaillierter Abklärung von Stärken, Schwächen und Entwicklungsmöglichkeiten.

Definition der Bedingungen und Zeithorizonte, um persönliche sowie fachliche Potenziale zu entwickeln, Fähigkeiten zu nutzen, Ziele zu definieren sowie diese Schritt für Schritt zu erreichen.

Neben der Persönlichkeit werden, soweit Teil der Ziele, auch berufliches Umfeld, Anforderungen sowie die entsprechenden Bedingungen mitberücksichtigt.

Nachhaltige Verbesserung der Motivation, der emotionalen Stabilität sowie der Produktivität durch regelmässige Feedbacks, Erfassung und Beurteilung der Resultate und Begleitung während des Prozesses.

Selektions- oder Entwicklungs-Assessments sowie Coaching einzeln oder in Gruppen. Internationales und mehrsprachiges Netzwerk von Fachleuten in Psychologie, Human Resources, Betriebswirtschaft, Sozialwissenschaft und Medizin.

Inhalt:

- Potenzial- und Fähigkeitsanalyse mit Hilfe verschiedener Methoden (Testpsychologie, praxisbezogene Fallbeispiele, strukturierte biographische Interviews, Rollenverhalten, Feedbackgespräche). Daraus werden Stärken und Schwächen sichtbar sowie Entwicklungspotenziale, wobei auch Rahmenbedingungen und Zeithorizont definiert werden.
- Neigungsanalyse anhand von Interessen-Struktur-Tests, Erfassung von Persönlichkeitsfaktoren einschliesslich Beobachtung in Fallbeispielen sowie detaillierten Gesprächen.
- Erfassung und Analyse allfälliger Vorgaben und Absichten in Bezug auf Zielvorstellungen.
- Definition der zu erreichenden Ziele, der Rahmenbedingungen und einzelnen Schritte einschliesslich Überprüfungs- und Verbesserungsmöglichkeiten.

Ablauf:

- Bestandesaufnahme (Assessment).
- Analyse (eingehende Gespräche und gemeinsame Zielfestlegung).
- Umsetzung der Erkenntnisse, Entwicklung des Potenzials, Nutzen der Fähigkeiten.
- Laufende Zielüberprüfung, Feedbackgespräche und Verbesserungsmassnahmen.

Bestandesaufnahme (Assessment)

- Selektionsassessments bei Neuanstellungen oder Beförderungen.
- Development Center zur Erfassung von Führungsnachwuchs und Ausbildungsbedürfnissen.
- Einzel- oder Gruppen-Assessments.
- Entscheidungsgrundlagen in detailliertem Gutachten (8 - 10 Seiten).

Dauer:

- 1 Tag (ca. 8 Stunden).
- Feedbackgespräch mit dem Kandidaten resp. der Kandidatin (ca. 2 Stunden).
- Vorbereitungs- und Feedbackgespräche mit Auftraggeber nach Bedarf.

Methoden:

- Metrische und projektive Verfahren sowie Persönlichkeits-Inventar (Angewandte Psychologie).
- Kognitive und Persönlichkeits-Tests.
- Verschiedene, teilweise unterschiedliche, teilweise ähnliche, sich ergänzende diagnostische Verfahren mit hoher Validität.
- Rollenspiel, Fallbeispiele, Kommunikationsübungen, Präsentation.
- Simulation kritischer Arbeitssituationen.
- Strukturiertes biographisches Interview.
- Optimale Anwendung, Verteilung und Interpretation von Test- und Beobachtungskriterien.
- Fokus auf Sozialkompetenz, Konzentrations- und Belastungsfähigkeit, logisches Denken, Erfassen von Komplexität, Führungsverhalten, Rhetorik.
- Weitere, vom Auftraggeber oder Klienten ggf. gewünschte Kriterien.
- Miteinbezug des beruflichen und persönlichen Werdeganges, von Schlüsselerlebnissen, „rotem Faden“ sowie Bedarf nach Neuorientierung.
- Beurteilung der Eigenmotivation sowie Motivationsfähigkeit.
- Aussagen zu kurz-, mittel- und langfristigen Erwartungen betr. beruflicher und persönlicher Weiterentwicklung.
- Hinweise und konkrete Empfehlungen.



Analyse:

- Einbezug einer Zweit- und allenfalls Drittmeinung.
- Ausführliche Besprechungen der Resultate und Erkenntnisse.
- Hinterfragen der Hinweise.
- Feedbackgespräch mit dem Kandidaten resp. der Kandidatin.
- Mehrsprachigkeit (deutsch, englisch, französisch, spanisch).

Schriftliches Gutachten (Expertise); Umfang 8-10 Seiten:

- Allg. Charakterisierung.
- Intelligenz und Denken.
- Vitalität und Emotionalität.
- Motivation, Engagement.
- Konzentration und Belastbarkeit, Umgang mit Stress.
- Soziales Verhalten, Teamfähigkeit, Führung.
- Zusammenfassung, Schlussfolgerung.

Nutzen:

- Unterstützung bei beruflichen sowie persönlichen Veränderungen.
- Klares Profil von Stärken, Schwächen und Interessen.
- Erkennen zielbezogener Ausbildungsbedürfnisse.
- Berufliche und persönliche Weiterentwicklung.
- Motivation.
- Persönlicher wie unternehmerischer Nutzen.
- Aussage zu Übereinstimmung zwischen persönlichen Werten und denjenigen der Organisation bzw. Unternehmung.
- Beurteilung von Chancen und Herausforderungen bei zukünftiger Zusammenarbeit.
- Optimale Synergie zwischen unternehmerischen Anforderungen und persönlichen Fähigkeiten wie Interessen.

Potenzialanalyse und -entwicklung

Kombination der Instrumente und Erkenntnisse aus dem Assessment mit mehrwöchiger resp. mehrmonatiger Analyse und nachhaltiger Förderung des eigenen Potenzials in gefestigte, sichere Fähigkeiten und Kompetenzen.

Bedürfnisse und Ziele des Auftraggebers sowie des Kandidaten resp. der Kandidatin werden in hohem Masse mit berücksichtigt.

Dauer:

- Module von 1, 3, 6 und 12 Monaten.
- Standard- und Intensivmodule.
- Definition der Ziele sowie Ablauf nach individuellen Schwerpunkten.

Methoden:

- Zusätzlich zu den in der Bestandesaufnahme (Assessment) erwähnten Methoden können weitere Spezialisten (interdisziplinär) beigezogen werden.
- Alle Aspekte werden angesprochen: einzelne Testanalysen (Bestätigungen und ggf. Widersprüche) sowie Beobachtungen werden verglichen und besprochen.
- Schrittweise praxisbezogene Umsetzung.

Analyse:

- Entsprechend Bestandesaufnahme (Assessment).
- Zusätzlich erweiterte Tests und Sozialverhalten-Inventar.
- Ausführliche Beurteilung persönlicher Werte und Übereinstimmung mit Unternehmenskultur sowie der Fähigkeit, die Unternehmenskultur aktiv zu beeinflussen und weiter zu entwickeln.
- Schwerpunkte können im Verlauf des Coaching erweitert oder angepasst werden.
- Mehrsprachigkeit (deutsch, englisch, französisch, spanisch).

Nutzen (zusätzlich zum Nutzen des Assessments):

- Erkennen des individuellen Potenzials.
- Ausführliche berufliche und persönliche Standortbestimmung einschliesslich Qualifikationsprofil.
- Analyse des bisherigen Lebenslaufs.
- Förderung persönlicher Ressourcen.
- Abbau von Spannungen.
- Förderung der Effizienz und Kommunikationskompetenz.
- Nachhaltige Steigerung der Kritik- und Konfliktfähigkeit.
- Optimierung der Führung.
- Steigerung der Kreativität und Motivation.
- Zuwachs von Selbstvertrauen und Selbstsicherheit.
- Weitergabe des Erlernten an andere im Unternehmen; dadurch positiver Beitrag zur Corporate Culture.
- Schwierigkeiten nicht als Probleme, sondern als Herausforderung und Lernfeld sehen.

Anwendungsgebiete:

- **Inplacement:** Beförderungen, Neubesetzungen.
- **Outplacement:** Trennung, Neuorientierung, Unterstützung bei Stellensuche.
- **Coaching:** Gezielte Unterstützung und Erarbeitung von Lösungsstrategien bei beruflichen wie persönlichen Herausforderungen, fachliches und persönliches Feedback, Definition und Halten einer individuell optimierten Work-Life-Balance.
- **Personal- resp. Persönlichkeits-Entwicklungsprogramme:** Laufbahnberatung, Karriereplanung, Persönlichkeitsentwicklung.
- **Nachfolgeplanung:** Suche, Prüfung, Einarbeitung und Supervision geeigneter Kandidaten zur Übernahme der Gesamtverantwortung in einem Unternehmen oder einer Organisation.
- **Standortbestimmung,** Definition und Analyse persönlicher wie beruflicher Ziele sowie der Schritte, um die Ziele zu erreichen und die Anforderungen optimal zu erfüllen.



CICB Center of Intercultural Competence

Das **CICB** Center of Intercultural Competence wurde im Mai 2000 gegründet und erfasst weltweit in Kontakten mit Forschungsanstalten, Organisationen und Unternehmen die verschiedenen Ansätze und Möglichkeiten zur Beurteilung vorhandener interkultureller Kompetenz sowie des Potenzials dazu, ebenso der Förderung und Weiterbildung der interkulturellen Kompetenz, und bietet Seminare, Vorträge sowie individuelle Analysen und Beratungen in mehreren Sprachen an.

Der Gründer und Leiter des **CICB**, Thomas Baumer, ist Betriebsökonom und arbeitete über 20 Jahre im Management verschiedener international tätiger Unternehmen; von 1986 bis 1999 bei der Swissair, zuletzt als Deputy General Manager, verantwortlich für Betriebswirtschaft, Marketing, Network Management, Ein- und Verkauf im Swissair Training Center (Rekrutierung von Cockpit- und Kabinenbesatzungen sowie leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Swissair und weiteren Unternehmen, Aus- und Weiterbildung von Piloten und Flight-Attendants sowie Kurse im Bereich Human Aspects Development). Neben seinem Fachgebiet in interkultureller Kompetenz ist er international anerkannt in den Bereichen Assessment und Persönlichkeitsdiagnostik (Fähigkeits- und Potenzialanalyse) sowie Potenzialentwicklungsmassnahmen. Er verfasste u. a. das "Handbuch Interkulturelle Kompetenz" (2 Bände; Verlag Orell Füssli, Zürich; ISBN 3-280-02691-1 und 3-280-05081-2). Er ist Referent an Hochschulen und Fachhochschulen. Auf geschäftlichen wie privaten Reisen besuchte er bisher über 80 Länder.