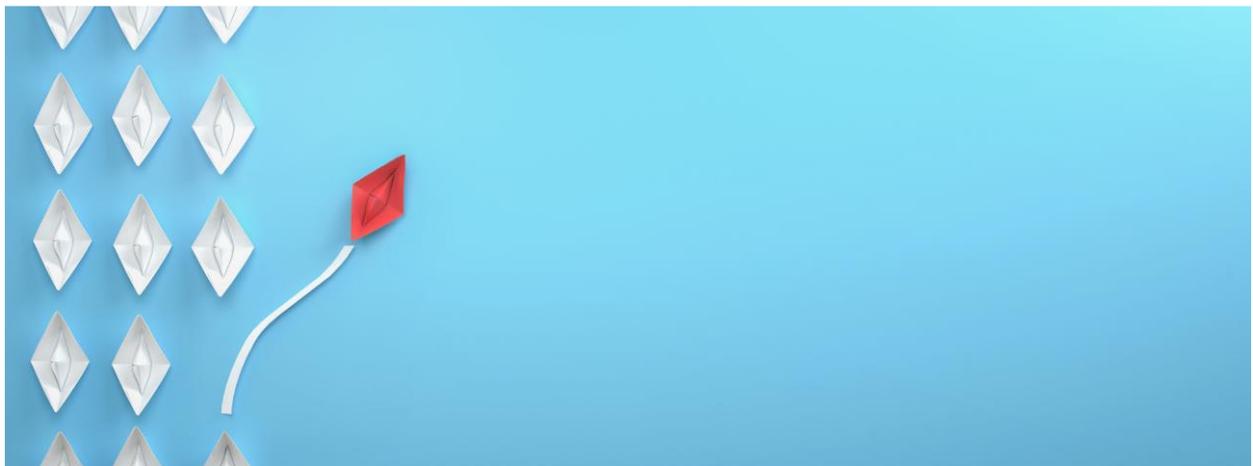


TALENTE UND FÜHRUNGSNACHWUCHS IDENTIFIZIEREN UND
FÖRDERN MIT DEM

FÜHRUNGSMOTIVATIONSINVENTAR



Cross Consult GbR
Bavariaring 43
80336 München
www.crossconsult.de

Cross Consult GbR
www.crossconsult.de



Fachkräftemangel – Was tun?

Der Fach- und Führungskräftemangel sind gegenwärtig zwei Herausforderungen, mit denen viele Unternehmen weltweit konfrontiert sind. Unternehmen sind auf qualifizierte Führungskräfte angewiesen, um ihre Organisationen erfolgreich zu leiten und gerade in Zeiten von Krise und Unsicherheit strategisch wichtige Entscheidungen zu treffen. Die Nachfolgeplanung haben viele Unternehmen bisher vernachlässigt. Diese wird aber immer wichtiger, da mit dem demografischen Wandel viele erfahrene Führungskräfte der Baby-Boomer-Generation in den Ruhestand gehen.

Um den Pool von motivierten Nachwuchsführungskräften weiter aufzufüllen, ist es wichtig, frühzeitig Hidden Champions zu identifizieren und schlummernde Potenziale systematisch zu heben! Haben Sie Ihre Talente und High Potentials bereits im Blick? Wie werden diese gefördert und an das Unternehmen gebunden? Nur wer jetzt handelt, kann mittelfristig im War for Talents gewinnen und die besten Nachwuchsführungskräfte für sich gewinnen.

Aber wie finde ich Talente und High Potentials in meinem Unternehmen? Hierbei werden validierte Instrumente der Potenzialdiagnostik eingesetzt, wie das Hamburger Führungsmotivationsinventar (kurz FÜMO).

Warum ist Potenzialdiagnostik sinnvoll?

Psychologische Diagnostik beinhaltet die systematische Erfassung und Verarbeitung von relevanten Informationen, um menschliches Erleben und Verhalten zu beschreiben und zu prognostizieren. Um eine effektive Intervention zu gewährleisten, ist eine umfassende Diagnostik unerlässlich. So gelingt es, evidenzbasierte Entscheidungen zu treffen – statt Sympathien und dem Nasenfaktor Vorzug zu geben.

Eine fundierte Erhebung der Führungsmotivation im Kontext der Potenzialdiagnostik erweist sich als äußerst wertvoll. Sie ermöglicht es, tiefgreifende Einblicke in die Motive, Stärken, Interessen und Beweggründe einer Person zu gewinnen, welche in ihrer Gesamtheit die berufliche Entwicklung maßgeblich beeinflussen. Dieser Ansatz bietet nicht nur ein theoretisches Bild des aktuellen Motivationsprofils einer Person, sondern liefert konkrete Erkenntnisse, die in der Praxis unmittelbare Auswirkungen haben.

Darüber hinaus eröffnet die differenzierte Diagnose der Führungsmotivation Ansatzpunkte, um etwaige Ambivalenzen aufzudecken. Diese Ambivalenzen sind den Personen selbst häufig nicht bewusst und können die persönliche und berufliche Entwicklung hemmen. Im Rahmen der systematischen Erhebung sowie des Auswertungsgesprächs, die im Rahmen der Potenzialdiagnostik erfolgt, können bisher unbewusste Themen an die Oberfläche gelangen. Dies ermöglicht es den Personen, selbstbestimmt die nächsten Schritte zu gehen und fundierte Entscheidungen für die eigene Karriere zu treffen. Selbstreflexion und Selbstkenntnis, die für die Persönlichkeitsentwicklung von unschätzbarem Wert sind, werden gefördert.

In einem organisationalen Kontext fungiert die differenzierte Diagnose der Führungsmotivation auch als solide Entscheidungsgrundlage für Fördermaßnahmen. Sie dient als Basis, um

vorhandene Potenziale zu erkennen, zu entwickeln und etwaige Motivationshindernisse gezielt abzubauen.

Durch diese zielgerichtete Herangehensweise können Organisationen sicherstellen, dass ihr Pool an Nachwuchsführungskräften stets gefüllt und die Talente gleichzeitig optimal gefördert werden, was sich wiederum positiv auf die Gesamtleistung und den Erfolg des Unternehmens auswirken kann. Insgesamt ist Potenzialdiagnostik eine unverzichtbare Komponente, um das volle Potenzial der Nachwuchsführungskräfte auszuschöpfen.

Warum setzen wir auf das Hamburger Führungsmotivationsinventar?

Das Hamburger Führungsmotivationsinventar hat sich im deutschsprachigen Raum als das erprobteste Testverfahren zur Erhebung der Führungsmotivation etabliert. Es basiert auf einem soliden wissenschaftlichen Fundament, das durch umfangreiche Studien gestützt wird. Mit einer hohen Reliabilität und hoher Kriteriumsvalidität sowie prädiktiver Validität bietet es eine recht zuverlässige Grundlage zur Vorhersage von tatsächlichem Führungsverhalten. Der Einsatz des Hamburger Führungsmotivationsinventars erfolgt bei Cross Consult durch qualifizierten Psycholog*innen oder werden von diesen supervidiert, um die professionelle Durchführung und Auswertung sicherzustellen.

Unser Beratungsprozess



Der Einsatz des FÜMO ermöglicht die präzise Identifikation von Führungspotenzialen und kann insbesondere schlummerndes Potenzial heben. Im ersten Schritt klären wir gemeinsam die Zielgruppe für den Diagnostikprozess. Diese kann je nach Organisation und Unternehmenszielen sehr unterschiedlich sein, von Trainees bis hin zu Top Performern oder Frauen in ihren ersten Führungspositionen.

Im zweiten Schritt führen wir für Sie das Testverfahren durch. Nach der Durchführung des online Fragebogens findet ein einstündiges Auswertungsgespräch mit einem unserer qualifizierten Psycholog*innen statt. In diesem Gespräch werden die Ergebnisse des Tests detailliert erläutert und deren Interpretation ausführlich besprochen. Zudem gibt es hier bereits die Möglichkeit, erste Themenfelder und Ziele für den eigenen Entwicklungsprozess zu definieren.

Dieser Schritt ist von entscheidender Bedeutung, da er den Teilnehmer*innen die Möglichkeit gibt, ihr individuelles Motivationsprofil und Potenzialbereiche zu entdecken. Etwaige Fragen werden beantwortet und Unklarheiten beseitigt. Die Teilnehmer*innen erhalten hier die Möglichkeit, ihre Führungsmotivation und -fähigkeiten in einem unterstützenden und professionellen Umfeld zu reflektieren.

Vorteile für Kandidat*innen

Teilnehmer*innen des FÜMO profitieren in vielerlei Hinsicht. Unser Angebot bietet:

1. Selbstkenntnis und Selbstreflexion: Das FÜMO fördert eine tiefgehende Selbstreflexion und Selbstkenntnis. Es ermöglicht den Teilnehmer*innen, sich selbst besser zu verstehen und ihre persönlichen Stärken und Entwicklungsbereiche zu identifizieren.

2. Karriereentwicklung: Die gewonnenen Erkenntnisse dienen als Kompass für die weitere Karriereplanung. Die Teilnehmer*innen können klarere Ziele setzen und gezieltere Schritte unternehmen, um ihre beruflichen Ambitionen zu erreichen.

3. Effektive Entwicklungsmaßnahmen: Das FÜMO hilft den Teilnehmer*innen, klare Themen und Ziele für ihre weitere berufliche Entwicklung zu definieren. Teilnehmer*innen, die später an Entwicklungsmaßnahmen, wie Mentoring, teilnehmen, haben bereits wichtige Meilensteine für den Prozess identifiziert.

4. Antworten auf viele Karrierefragen: Das FÜMO bietet Antworten auf wichtige Fragen zur eigenen Karriereentwicklung. Die Teilnehmer*innen erhalten Einblicke in ihre Führungsmotivation und Hindernisse, die es auf diesem Weg noch auszuräumen gilt. Gleichzeitig ist es eine wunderbare Gelegenheit für sich selbst herauszufinden, ob eine Führungskarriere das Richtige ist oder ob andere Karrieremodelle, wie die Experten- oder Projektkarriere, in den Blick genommen werden.

Insgesamt ist das FÜMO ein wertvolles Werkzeug zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung der Mitarbeiter*innen, dass darüber hinaus die Nachfolgeplanung im Unternehmen sicherstellt.

Vorteile für Unternehmen

Der Einsatz des FÜMO bietet nicht nur Vorteile für die Teilnehmer*innen, sondern auch einen erheblichen Mehrwert für Unternehmen und deren HR-Abteilungen:

1. Effektive Nachwuchsförderung: Das FÜMO ermöglicht eine gezielte Identifikation und Förderung vielversprechender Nachwuchsführungskräfte. Dies trägt zur langfristigen Sicherung des Unternehmenserfolgs bei.

2. Zeit- und Ressourceneffizienz: Das FÜMO unterstützt Unternehmen bei der Auswahl und Entwicklung von Potentialen. Dies führt zu einer erheblichen Zeitersparnis und effizienteren Prozessen in der HR-Abteilung.

3. Optimierung der Personalentwicklung: Das FÜMO unterstützt HR-Verantwortliche dabei, gezielt in die Entwicklung von Nachwuchsführungskräften zu investieren und somit die Effizienz der Personalentwicklung zu steigern. Die bisherigen Personalentwicklungsanstrengungen erhalten eine logische Verknüpfung mit einer fundierten Potenzialdiagnostik.

4. Evidenzbasierte Entscheidungen: Als validiertes, psychologisches Testverfahren basiert das FÜMO auf einem breiten wissenschaftlichen Fundament, in das die Erkenntnisse der letzten Jahrzehnte der Führungsforschung eingeflossen sind. Das Testverfahren zeichnet sich durch seine hohe Güte aus und erfüllt alle wichtigen Teststandards. Aufgrund dieser Basis erfolgt die Nachfolgeplanung und Talentförderung nicht mehr nach Sympathiefaktoren und wird nicht mehr dem Zufall überlassen.

Insgesamt unterstützt der Einsatz des FÜMO Unternehmen und HR-Abteilungen dabei, ihr Talentmanagement zu optimieren, die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern und Zeit und Ressourcen effizient einzusetzen. Dies führt zu einer nachhaltigen und erfolgreichen Entwicklung des Führungsnachwuchs und zur langfristigen Sicherung des Unternehmenserfolgs.

Fazit

Zusammenfassend ist das FÜMO eine wertvolle Ressource für die gezielte Identifikation, Entwicklung und Auswahl von vielversprechenden Nachwuchsführungskräften. Die Teilnehmer*innen erhalten die Möglichkeit über ihre Führungsmotivation und damit einhergehende Karriereziele zu reflektieren, während Unternehmen und HR-Abteilungen von einem fundierten Talentmanagement und einer gesteigerten Wettbewerbsfähigkeit profitieren. Eine fundierte Potenzialdiagnostik ist deshalb aus einer modernen Personalentwicklungsstrategie nicht mehr wegzudenken.

Wenn Sie sich Unterstützung wünschen oder Fragen zum FÜMO haben, wenden Sie sich gerne an:



Dr. Sophie Drozdewski

Tel. +49 (0)89/4 52 05 26 - 21

sophie.drozdewski@crossconsult.de