



Management Audit

Ein innovativer Prozess zur dynamischen Analyse von Potential und Performance

Mit der Veränderung der Märkte seit 2009 entwickelt sich eine veränderte Haltung und eine Transformation der Perspektiven in vielen Bereichen. So muss auch die Managementdiagnostik, will sie sinnstiftend und nutzbringend angewendet werden, sich neu erfinden: Weg von einer pseudoobjektiv fundierten Illusion von Kontrolle, hin zu

neuem Mut, den Menschen als Ganzes in seiner Interaktion mit der Umwelt zu sehen, zu verstehen und zu würdigen. Weg von distanzierten Entscheidungen und dekorativer Entwicklungsplanung hin zu gegenseitiger Verantwortung und in der Interaktion gemeinsam erarbeiteter Optionen.

10-2013 | Version 3

© eins research gbr in Kooperation mit Hillreiner Consulting GmbH

HILLREINER
CONSULTING

EINS
RESEARCH

Unser Arbeiten

Managementdiagnostik ist ein machtvolles Instrument. In den letzten Jahren hat sich hierfür ein Markt entwickelt, von dem wir uns markant absetzen:

Subjektivität und Verantwortung

Subjektivität zulassen und systematisch erfassen
Sich positionieren und zur Rückmeldung stehen
Pseudo-Objektivität vermeiden – Kompetenzen registrieren aber nicht das Gesamtbild darauf reduzieren

Innovation und wissenschaftliche Fundierung

Bewährte Elemente der Kompetenz-analyse nutzen und mit Methoden intuitiver Wahrnehmung ergänzen
Klassisches strukturiertes Interview mit interaktiven Elementen zur Validierung von Hypothesen

Wissenschaftliche Fundierung mit organisationspsychologischem Hintergrund ergänzt im Verfahren zur Erfassung der Psychodynamik

Offenheit und Transparenz

Nicht nur über die Kandidaten sprechen, sondern mit ihnen

Mut, die Dinge beim Namen zu nennen, ohne zu erschrecken oder vor den Kopf zu stoßen

Neue Perspektiven öffnen, statt „mehr des selben“ zu tun

Zweitverwertung ausschließen

Headhunter-Expertise verwenden – aber ohne Interessenkonflikt

Mit diesen Grundpfeilern bieten wir einen Management Audit Prozess an, der ein aktuelles und aussagefähiges Bild über die Fähigkeiten und Potenziale des Managements aus einer externen Perspektive zeichnet.

Wir sind eine Gruppe von erfahrenen Beratern und Wissenschaftlern, die Ihnen nicht nur ein Audit liefern, sondern unsere Prozesskompetenz zur Verfügung stellen. Unser Vorgehen und die Ergebnisse sind für alle Beteiligten nachvollziehbar, in Ihrer Entstehung transparent und klar dokumentiert.

Wir erarbeiten mit unseren Kunden die jeweils passende Lösung aus innovativen und bewährten Methoden. Dabei ist unser methodisches Vorgehen am Markt einmalig und hebt sich in seiner Qualität deutlich ab.

Wir sehen den Manager nicht isoliert, sondern bieten eine Analyse, welche die Umfeldynamik berücksichtigt und die Interdependenzen zwischen Person und Unternehmen (Strategie, Struktur, Kultur) aufdeckt.

Unsere Haltung und unser Ansatz sind nicht primär bewertend, sondern verstehend und Anregungen gebend. Wir stellen unsere Professionalität und Subjektivität zur Verfügung: So übernehmen wir Verantwortung und nehmen auch in die Verantwortung.

Unser Vorgehen

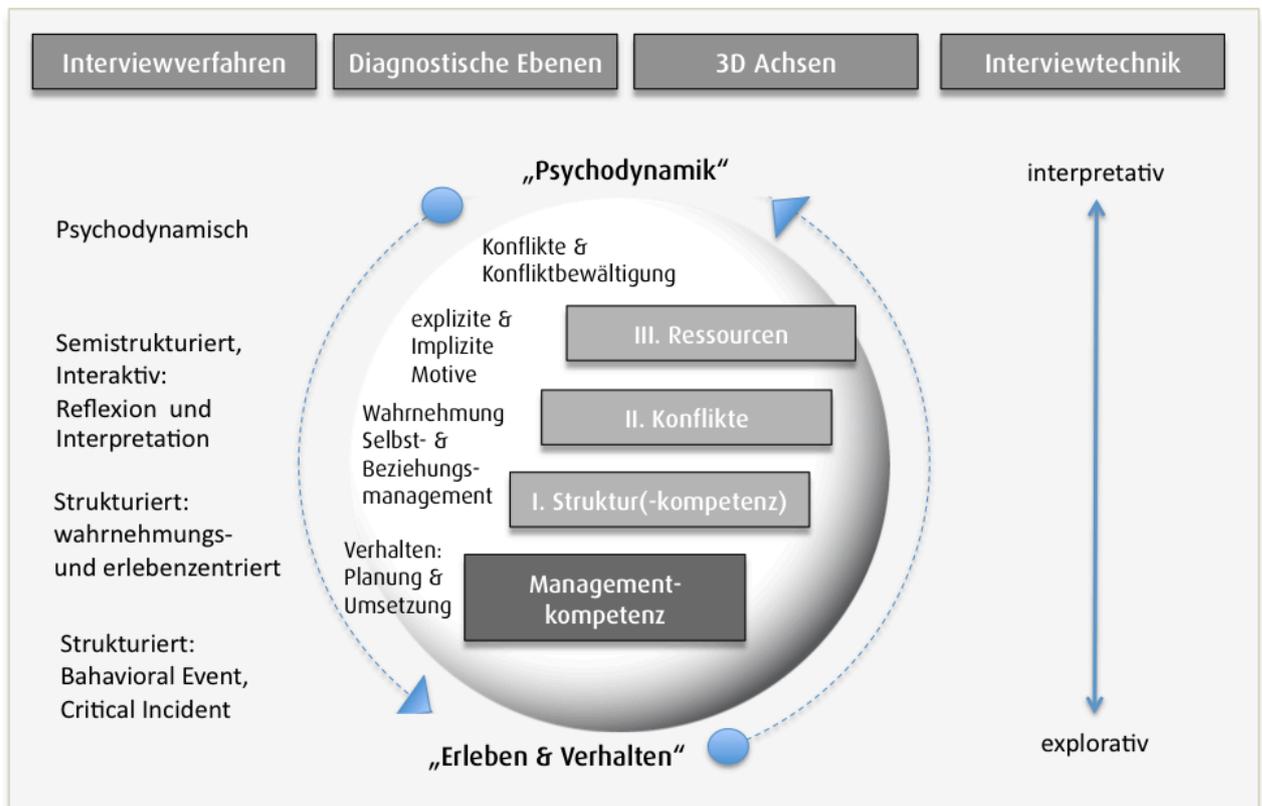
Die Basis unseres Managementaudit bildet das Zusammenspiel aus Modell und Prozess. Das multidimensionale Interview wird von zwei erfahrenen Beratern in einer vollständig transparenten und wertschätzenden Form geführt und erfasst mehrerer Ebenen: Managementkompetenzen, Strukturkompetenzen, Konflikte und Ressourcen.

Ergänzt werden kann das Interview mit dem Kandidaten durch Interviews mit Referenzgebern im Vorfeld.

Das Interview ist der Ausgangspunkt eines intensiven und elaborierten Auswertungs- und Meinungsbildungsprozesses: Um die Gültigkeit der Einschätzung aus dem Interview auf den Prüfstand zu stellen und um zusätzliche Informationen zu gewinnen, wird das Interview aufgenommen und transkribiert.

Unabhängige Spezialisten, die in der Live-Situation des Interviews nicht anwesend waren, analysieren den Text aus psychologischer und linguistischer Perspektive.

Die Auswertung der im Interview und in der Transkriptanalyse gewonnenen Daten und Wahrnehmungen erfolgt in einem mehrstufigen Konsolidierungsprozess. Die erhobenen Daten werden so optimal genutzt und liefern eine möglichst valide Beschreibung und eine bedeutsame Einschätzung. Als Ergebnis der Konsolidierungskonferenz wird das Kompetenzprofil mit einer Stärken-Schwächen-Analyse und die Beschreibung der drei Dimensionen der persönlichen Dynamik inkl. Chancen- und Risikoanalyse als Report zusammengestellt.



Prozessschritte im Überblick

Der Konsolidierungsprozess erfolgt über mehrere Stufen und gewinnt so Schritt für Schritt an Klarheit und Präzision in der Beschreibung und Einschätzung des Kandidaten. Hier fließt die Wahrnehmung von sechs bis acht erfahrenen Beratern ein und lässt ein differenziertes Bild entstehen. Die unterschiedliche Perspektiven des subjektiven Erlebens der Beteiligten werden zusammengeführt. So kann der Vielgestaltigkeit der Person Rechnung getragen und ein integriertes Bild gezeichnet werden.

Neben der individuellen Perspektive nehmen wir auch eine organisationale Perspektive ein: Inhaltliche Aussagen über die Sicht der Kandidaten auf ihr Unternehmen werden aus den Interviews aufgenommen und zu einem Bild verdichtet. So erhält das Unternehmen nicht nur Informationen über einzelne Personen, sondern über die Managementebene und das Unternehmen als Ganzes: Das Zusammenspiel von Psychodynamik und Organisationsdynamik rückt in den Fokus.

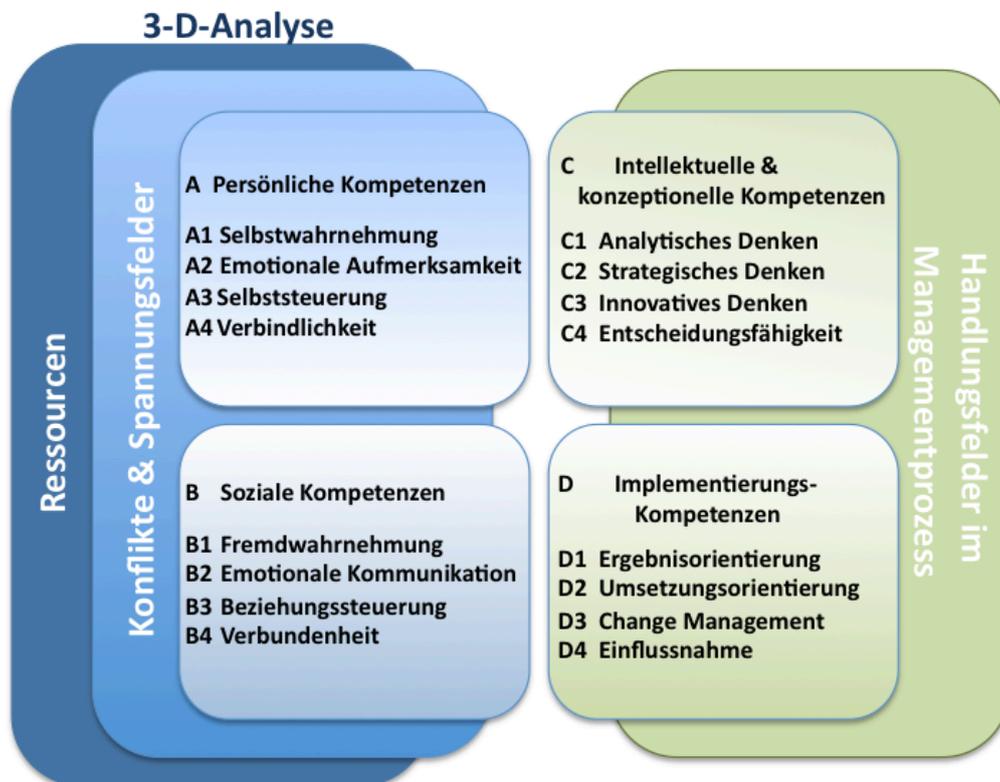


Kompetenzmodell

Das Modell unterscheidet zwei Perspektiven: Auf der einen Seite die sogenannten Strukturkompetenzen (A&B), die die emotionale und soziale Intelligenz erfassen. Auf der anderen Seite die Managementkompetenzen (C&D), die den Bereich der Planung und Umsetzung im Managementprozess abbilden.

Jeder dieser Bereiche umfasst vier Kompetenzen, die konkret beschrieben und definiert sind. Diese 16 Kompetenzen decken damit alle wesentlichen Facetten von Leadership und Management ab und ermöglichen eine differenzierte Beschreibung der persönlichen Ressourcen und möglichen Entwicklungsfelder.

Zusätzlich zur Dimension der Kompetenzen werden typische Konflikte und Spannungsfelder im Management-Alltag aufgedeckt. Als dritte Dimension werden Ressourcen analysiert. Dies sind typische Bewältigungsmuster, die es ermöglichen in konfliktären Situationen handlungsfähig zu bleiben. Dadurch wird ein substanzielleres Verstehen der Person in ihrem Umfeld möglich.



Unser Team



Michael Hillreiner

Unternehmer, Geschäftsführer von Hillreiner Consulting, jahrzehntelange Erfahrung in der Managementdiagnostik und Personalberatung mit u.a. Vermittlung von 32 Vorständen und fünf Aufsichtsräten



Jürgen Ganserer

Gesellschafter Eins Research, 17 Jahre Erfahrung als Personalentwickler und Personalleiter in der Finanzdienstleistung, vier Jahre selbständiger Berater, Erfahrung in zahlreichen managementdiagnostischen Prozessen



Dieter Rebele Gesellschafter Eins Research; 17 Jahre Erfahrung in der Managementdiagnostik, der Personalentwicklung und als Personalleiter in der Finanzindustrie; 4 Jahre Partner in der Personalberatung MSU (um Interessenkollisionen auszuschließen arbeitet Herr Rebele für Unternehmen der Finanzdienstleistungsbranche ausschließlich als Personalberater und ist in Management Audits dieses Sektors nicht involviert)



Sven Volprich

Gesellschafter Eins Research, 8 Jahre Erfahrung als Berater und Personalentwickler in der Finanzdienstleistung, 9 Jahre Erfahrung als selbständiger Berater, Erfahrung in zahlreichen managementdiagnostischen Prozessen



Johannes Zimmermann Gesellschafter Eins Research, 9 Jahre Erfahrung als Personalentwickler und Leiter Personal- & Organisationsentwicklung in der Finanzdienstleistung, fünf Jahre Erfahrung als selbständiger Berater, Erfahrung in zahlreichen managementdiagnostischen Prozessen



Dr. Frank Bauer

Wissenschaftlicher Beirat von Eins Research, langjährige wissenschaftliche Arbeit am Lehrstuhl für Psychologie der LMU München, Experte für Transkriptanalyse



Dr. Susanne Guckelsberger

Wissenschaftlicher Beirätin, Anglistin und Linguistin, langjährige wissenschaftliche Arbeit an der LMU München und Universität Hamburg, Expertin für linguistische Sprachanalyse



Prof. Dr. Günter Maier

Wissenschaftlicher Beirat von Eins Research, Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Bielefeld, langjährige Erfahrung in Managementdiagnostik in Wissenschaft und Praxis



Diana Roerber

Senior Beraterin – Kooperationspartnerin für Eins Research in Englischsprachigen Ländern, langjährige Erfahrung als HR Managerin in der Finanzdienstleistung, davon 15 Jahre New York, 8 Jahre Paris.