

›Seine Manager in der Tiefe zu kennen,  
schafft Performance.«

## Hauptmotive für eine Managementanalyse

Bei der Managementanalyse geht es darum, ein bestehendes Management Team aus verschiedenen Motivationsgründen heraus zu analysieren.

Zu diesen Motivationsgründen kann gehören, dass Sie Ihre Manager und Potentialträger ab einem bestimmten Level gezielt fördern und entwickeln möchten. Manager, die die Chance bekommen, ein Assessment zu durchlaufen und sich gegenüber anderen Managern zu benchmarken, erkennen ihre Stärken und bekommen eventuelle Lernfelder aufgezeigt, an denen sie arbeiten können.

Ein weiterer Grund für eine Managementanalyse könnte sein, wenn man z.B. als neuer CEO in ein Unternehmen kommt und sich das bestehende Management Team näher anschauen möchte. Wenn man alle Manager der 1. und 2. Führungsebene ein Assessment durchlaufen lässt, kann man bewerten, ob das Team optimal aufgestellt ist und welche Leistungen man tatsächlich erwarten kann.

Bei einer Managementanalyse gehen wir folgendermaßen vor:

In einem Kick-Off Meeting erklärt man den Managern Ziel und Methode des Management Assessments, nimmt bestehende Fragen der Teilnehmer auf und diskutiert diese. Dann folgt ein zweigeteiltes, aufeinanderfolgendes Interview. Der erste Teil des Interviews befasst sich mit der Sozialisierung des Kandidaten, der zweite Teil mit der persönlichen Herangehensweise an berufliche Kompetenzfelder.

Im Anschluss an diese Interviews folgt ein psychometrisches Profiling. Mit diesem internetbasierten, psychometrischen Verfahren kann sich der Kandidat gegen besonders erfolgreiche deutschsprachiger Manager benchmarken und überprüfen, wie erfolgversprechend

seine individuelle Herangehensweise an besonders wichtige berufliche Kompetenzfelder ist.

Gestützt werden Interviews und psychometrisches Profiling durch die Referenznahme von mindestens zehn Referenzgebern, die der Kandidat selbst liefert. Diese Referenzgespräche über die verschiedenen Karrierestationen des Kandidaten hinweg vermitteln ein Gefühl für die Entwicklung und das Lernverhalten der Person.

Aus diesen drei Bausteinen entwerfen wir ein detailliertes Persönlichkeitsbild, welches u.a. die Herangehensweise des Managers an ca. 40 definierte Kompetenzfelder aufzeigt und das in einem ausführlichen Bericht an den Auftraggeber dokumentiert wird.