

## Potenzialeinschätzung und –entwicklung

### Organisationsentwicklungsorientierte Potenzialentwicklung

In diesem Seminar geht es um die zentrale strategische Bedeutung des Verstehens und Entwickelns von Potenzialen von Mitarbeitern und Führungskräften. Viele Unternehmen haben elaborierte strategische Konzepte und Vorstellungen über ein prozessorientiertes Arbeiten für exzellente Kundenleistungen. Ein Schlüsselement zum Gelingen ist immer mehr das Können der Mitarbeiter, das über das angestammte Sachwissen hinausgeht. Die Art und Weise des Arbeitens und der Einsatz ihrer Fähigkeiten und Mindsets wird zum Erfolgsfaktor für das wirkliche Realisieren von Strategien werden.



Potenzialentwicklung ist einerseits als Managementprozess (sie muss systematisch gestaltet werden) und andererseits als ein profundes Explorieren von individuellen Fähigkeiten, Mindsets und Metakompetenzen zu verstehen, dabei ist der Entwickler als Person eines der zentralen „Instrumente“ („the self as instrument“). Dabei ist es zunehmend zentral für realistische Strategieumsetzung auch die Grenzen der Entwickelbarkeit von Fähigkeiten zu prognostizieren und anzuerkennen. Diese Aufgaben werden zu einer Schlüsselkompetenz für Manager, die ihre Unternehmen dynamisch führen wollen.

### Zielgruppe – Wer profitiert vom Seminar

Zielgruppe sind Führungskräfte und Personalentwicklungsverantwortliche, die an innovativen Ansätzen in der Entwicklung von Potenzialen von Mitarbeitern interessiert sind. Besonders angesprochen sind jene, die an einer Verknüpfung von systematischer Unternehmensentwicklung und Human Resource interessiert sind, für die ein funktionierendes Prozessmanagement im Unternehmen erfolgskritisch ist.

Besonders profitieren können Teilnehmer, die die Entwicklung von Potenzialen von Mitarbeitern selbst in die Hand nehmen wollen und ein vitales Interesse mitbringen sich mit eigenen Potenzialen, Mindsets und Haltungen auseinandersetzen zu wollen - denn Potenzialentwicklung ist mehr als das Anwenden von Tools.

### Lehrziele – Was Sie lernen

- Potentialentwicklung als Beitrag zur strategischen Unternehmensentwicklung und zum gelebten Prozessmanagement (als Kooperation und Integration zwischen funktionalen Einheiten)
- Potentiale verstehen und nicht messen
- Potentialentwicklung als aktive Selbstentwicklung von Mitarbeitern gestalten (customized Lernpfade und gesamtunternehmerische Qualifizierungsmaßnahmen)

### Inhalte – Welche Inhalte werden vermittelt

- > Potenzialeinschätzung als Beitrag zur Unternehmensentwicklung: Organization Design (integrierte Entwicklung von Strategie, Geschäftsprozessen, Organisationsstrukturen und Human Resource Management)
- > Drei Ebenen der Potentialentwicklung als Führungsaufgabe: Organisationsprozess, Führungsprozess (zwischen Führungskraft und Mitarbeiter) und individueller Lern-Prozess
- > Wie können Rollenprofile nicht von Aufgabenlisten, sondern von den Geschäftsprozessen des Unternehmens abgeleitet werden (dynamisches Prozessmanagement)?
- > Design von dynamischen Rollen in Verknüpfung mit „distributed leadership“ und Prozessmanagement

- > Aktuelle Standards in der Potenzialeinschätzung: Tests kontextgebunden einsetzen, Potenzialeinschätzung als Entwicklungsprozess gestalten; die Fähigkeit zur angeleiteten Selbsteinschätzung als Schlüsselkompetenz für Unternehmen
- > Voraussetzungen in der Potenzialentwicklung, um auch wirklich über „Schwächen, Lernfelder“ zu arbeiten
- > Potentialentwicklung als Wissenszuwachs & die Entwicklung von Fähigkeiten, Mindsets und Metakompetenzen

### Methoden – Welche Methoden der Wissensvermittlung erwarten Sie

Theorieinputs (aktuelle internationale Trends), Kennenlernen von Potentialeinschätzungsverfahren und Grundlagen in der Prozessgestaltung, Übungen und Anwenden von Konzepten an eigenen Fragestellungen

### Programm Take-Aways – Was Sie nach dem Besuch des Seminars können

- ✓ Die Teilnehmer verfügen über einen Überblick zum aktuellen internationalen Stand in der Praxis und Theorie der Potenzialentwicklung und haben konkrete Ideen entwickelt, wie sie die Potenziale ihrer Mitarbeiter entwickeln können.

### Vortragende

#### Mag. Dagmar Untermarzoner

Organisationsberaterin, Psychologin. Berufliche Erfahrungen: Führungskräfteentwicklerin in der Finanzdienstleistung, Projektmanagerin an einer österreichischen Universität, Organisationsberaterin und Produktmanagerin in einem renommierten Managemententwicklungsinstitut, Geschäftsführerin von Lemon Consulting seit 2000. Lehrtätigkeiten: Universitäten, an div. MBAs Donau Uni Krems, Hernstein Lehrgänge, zahlreiche innerbetriebliche Lehrtätigkeiten zu den Themen Führung, Change, strategisches Management, Potenzialentwicklung. Beratungsschwerpunkte: Integration von Strategieentwicklung, Prozessmanagement, Organisationsstruktur und Human Resource Management für internationale Unternehmen, Gestaltung von Potenzialeinschätzungsprozessen. Diverse Publikationen, u.a. zum Thema "Acting as Long-term consultant" In A.F. Buono, et al (2010) (Eds.), The changing paradigm of consulting. Charlotte, NC: Information Age Publishing.

### Termin

15.-17.März 2011 (Di-Do)  
Seminarzeiten von 9.00-18.00 Uhr

### Teilnahmegebühr

**EUR 1.290,-** (keine MwSt.)

Seminargebühren inkl. Seminarunterlagen, Begrüßungskaffee, Erfrischungsgetränke und Pausenimbisse, exkl. Garagengebühren 8 EUR/Tag

Paketpreis bei gemeinsamer Buchung mit „Angewandtes Coaching für Führungskräfte“ von 12.-14.März 2010: 2.100,- (keine MwSt.)

5 % Frühbucherrabatt bei Buchung innerhalb von 2 Monaten vor Seminarbeginn

## Seminaranmeldung

Zuname(n):			
Vorname(n):			
Titel, Berufstitel:			
<b>Seminaranmeldung</b>			
Seminartitel:		Termin:	Seminargebühr:
<b>Zustelladresse</b>		<b>Rechnungsadresse(wenn abweichend)</b>	
		Rechnungsempfänger	
Strasse, Nr.		Strasse, Nr.	
Postleitzahl, Ort		Postleitzahl, Ort	
Telefon, Fax, E-Mail		Telefon, Fax, E-Mail	

Datum

.....  
Unterschrift