

Multi-Moment- Potenzial-Diagnostik (MMPD)



Basis der Potenzialeinschätzung:
**wiederholte Verhaltensstichproben
in herausfordernden beruflichen Situationen**

- Mitarbeiterpotenziale zeigen sich oft nicht auf Knopfdruck
- Potenzialträger haben auch schlechte Tage
- Der „große Tag“ des Assessments schafft Prüfungsdruck
- Laborverhalten: „In Wirklichkeit bin ich anders/ist er anders“
- Und: für kleinere Unternehmen lohnt sich der Aufwand für systematische Gruppen-Assessments oft nicht.

Daraus folgt:

Die Einschätzung von Mitarbeiterpotenzialen sollte auf der Basis des gezeigten Verhaltens und Handelns im beruflichen Alltag erfolgen.



Wiederholte Verhaltensstichproben (Multi-Moment-Diagnostik) in realen Anforderungssituationen liefern eine breitere Basis für die Potenzialeinschätzung.
Damit verbessern sich Gültigkeit und Akzeptanz der Ergebnisse.

- Kultur der Potenzialaktivierung: Der Gedanke „Fördern und Fordern“ prägt das Miteinander
- Lern-Kultur: Neues wagen, eigene Grenzen/Möglichkeiten ausloten – bei gelebter Fehlertoleranz
- Feedback-Kultur: Das Prinzip „Tun-Feedback-Verbessern“ wird praktiziert
- Führungskräfte und Mitarbeiter mit relevanten Kompetenzen (Beobachten, Bewerten/Einschätzen, Feedback geben ...)
- Systematik und Struktur in der Umsetzung



Die MMPD kann an klassischen Verfahren (Assessment Center) anknüpfen, mit diesen integriert werden oder vom „Labor“ in die betriebliche Wirklichkeit überführt werden.
Identisch sind in jedem Fall: Definierte Kompetenzen, die in Arbeitssituationen gezeigt werden sollen.
(Siehe dazu auf der Folgeseite die klassische Aufgaben-Kompetenzen-Matrix an einem Beispiel)



Denken Sie sich hier Ihre Kompetenzen

	Fallbearbeitung (Befragung)	Mitarbeitergespräch	Präsentation Projektvorschlag	Gruppendiskussion Projektentscheidung
Ziel-/Ergebnisorientierung		x	x	x
Steuerung und Delegation	x	x		
Organisationsfähigkeit/ Zeitmanagement	x		x	
Durchsetzungs-/ Umsetzungsstärke		x		x
Argumentationsfähigkeit/ Überzeugungskraft		x	x	x
Empathie		x		x
Verantwortungsbewusstsein	x			
Offenheit für Veränderung	x			
Eigeninitiative	x			
Belastbarkeit	x			

In welchen Anforderungssituationen sollen welche Kompetenzen gezeigt werden?

Welche Kompetenzen sollen eingeschätzt werden?

Auf dieser Basis werden anders als im klassischen AC keine „Labor-Aufgaben“ konzipiert, sondern aus dem beruflichen Alltag konkrete Situationen ausgewählt (z.B. Präsentation, Gespräch, Verhandlung, Team-Meeting, Projektmanagement ...). Die Kompetenzen/Potenziale des Kandidaten werden also in der realen Situation eingeschätzt – von Vorgesetzten oder auch Kollegen

MMPD

Basis-Konzept

Beispiel

	1.E		2.E		3.E		4.E	
Präsentation	SE	FE	SE	FE	SE	FE	SE	FE
z.B. Zielorientierung								
z.B. Überzeugungskraft								
Gespräch/Dialog/Verhandlung	SE	FE	SE	FE	SE	FE	SE	FE
Empathie								
Argumentationsfähigkeit								
...								
Team-Meeting/Diskussion	SE	FE	SE	FE	SE	FE	SE	FE
Eigeninitiative								
Konfliktfähigkeit								
...								

Anzahl der Einschätzungen – kann variieren

SE = Selbsteinschätzung
FE = Fremdeinschätzung

Der Einschätzungsprozess kann über mehrere Wochen laufen

Konzeption und Umsetzung - Arbeitsschritte

- 1. Kompetenzen und Verhaltensanker definieren**
 1. Die Bewertungskriterien aus dem bisherigen Verfahren (wenn vorhanden) übernehmen oder überarbeiten
- 2. Die Anforderungssituationen definieren**
 1. z.B. Projektmanagement, Verhandlung, Präsentation, Team-Meeting, Mitarbeitergespräch
- 3. Beobachtungs- /Bewertungsbögen je Anforderungssituation (z.B. Präsentation, Gespräch etc.) erstellen**
 1. Diese helfen den Fremdbeobachtern in der Situation, fokussiert zu beobachten
- 4. Online-Tool mit <https://www.assess24.de> erstellen:** Die Bewertungsbögen in ein Online-Format umsetzen
 1. Je Anforderungssituation mit den jeweiligen Kompetenzen
 1. Damit lassen sich unterschiedliche Bewertungen zu verschiedenen Zeitpunkten darstellen
 2. Ebenso lassen sich die Bewertungen zu einer Gesamtbewertung verdichten
 2. Je Anforderungssituation als Selbst- und Fremdeinschätzung
 1. Damit lassen sich Unterschiede zwischen Selbstbild und Fremdbild darstellen
 2. Es können auch mehrere Fremdeinschätzungen berücksichtigt werden.
 3. Mit diesem Tool kann der gesamte Prozess eigenständig gesteuert und umgesetzt werden
- 5. Prozess definieren**
 1. Identifikation Potenzialträger – Definition spezifischer Anforderungssituationen – Ernennung der Feedbackgeber/Fremdeinschätzer – Terminierung – Durchführung der Einschätzungen online - Steuerung und Auswertung durch den Prozess-Verantwortlichen/Operator
- 6. Schulung/Coaching des Prozessverantwortlichen**
 1. Der Prozessverantwortliche steuert als Operator den gesamten Prozess mit dem Online-Tool assess24.de. Für diese Aufgabe wird er gezielt qualifiziert – vom Anlegen der User über die Freischaltung der Selbst- und Fremdeinschätzungen bis zur Auswertung der Ergebnisse.
- 7. Einbindung der Führungskräfte und Mitarbeiter**
 1. Die MMPD ist als Teil einer Feedback- und Entwicklungskultur zu sehen, in der Führungskräfte/Mitarbeiter aktiv beteiligt werden. Dies kann so erfolgen
 1. Kick-Off mit den Führungskräften (Konzept, Ablauf, Rollen und Beteiligte)
 2. Führungskräfte informieren/schulen ihre Mitarbeiter
- 8. Begleitung und Beratung in der Umsetzung**
 1. Offene Fragen treten oft erst in der Praxis auf. Hier bietet sich dann eine bedarfsspezifische Unterstützung an.



- Potenzialdiagnostik
- Personalentwicklung
- Mitarbeitertraining
- Führungscoaching
- Changemanagement

assess24.de
Multitool für die Potenzialdiagnostik



***Sie haben Fragen?
Rufen Sie mich an:
0621-5290400 oder
0172-6323086.
Ich berate Sie gern!***

***Beste Grüße
Uwe Scholze***

Ein Unternehmen in der



***Metropolregion
Rhein-Neckar***