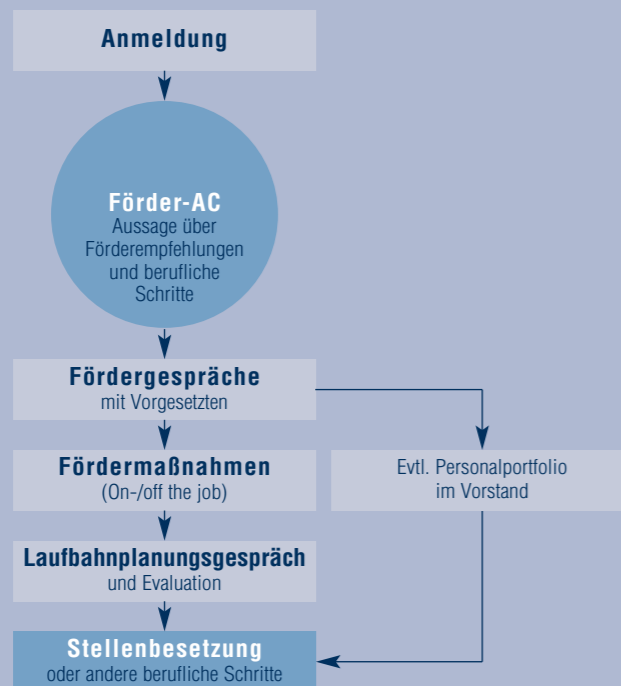


Anmeldung

Teilnehmen können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IB, die sich auf den Weg nach oben machen wollen. Mitarbeiter/-innen können sich formlos bei der IB Talentmanagement zum Förder-AC anmelden, aus dem Schreiben sollte die Motivation, Führungsaufgaben übernehmen zu wollen, hervorgehen. Die Teilnahme ist im Vorfeld mit der/dem Vorgesetzten abzuklären.



Ihre Ansprechpartnerinnen für Ihre Fragen

Monika Schumann
Tel. 069/94545-460
Monika.Schumann@internationaler-bund.de

Christiane Mieland
Tel. 069/94545-436
Christiane.Mieland@internationaler-bund.de

www.ib-personalentwicklung.de

ib | Internationaler Bund
Freier Träger der Jugend-,
Sozial- und Bildungsarbeit e.V.

Sitz: Frankfurt am Main · Vereinsregister Nr. 5259
Herausgeber: ThimoFojkar, Vorsitzender des Vorstandes
Ressort Personal und Recht
Personalentwicklung/Talentmanagement
Valentin-Senger-Str. 5 · 60389 Frankfurt am Main
www.internationaler-bund.de

personalentwicklung
mit system



Das Förder- Assessment-Center

Der erste Schritt zum Erfolg

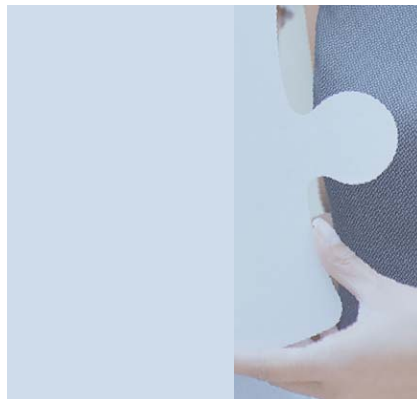
ib

Bereit zum Durchstarten?

Das Förder-Assessment-Center (AC) für Nachwuchsführungskräfte

Wer Lust hat, mehr Verantwortung zu übernehmen, vorauszudenken, Mitarbeiter zu führen – kurz, wer beim IB eine Führungskraft werden will, dem bietet die Personalentwicklung den richtigen Anschlag: **Das Förder-AC für Nachwuchsführungskräfte.**

Vom Referat Karriereentwicklung konzipiert, hat es das Ziel, bei IB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern frühzeitig das Potenzial für Führungsaufgaben zu erkennen – und diese Nachwuchsführungskräfte anschließend gezielt und systematisch aufzubauen. Im Förder-AC wird nicht auf fachliche Qualifikationen, sondern auf die Fähigkeiten, zu führen geachtet. Dazu gilt es, in Gruppen- und Einzelübungen typische Aufgaben einer IB-Führungskraft zu lösen und dabei das eigene Führungsverhalten deutlich zu machen. Erfahrene Führungskräfte des IB beobachten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dabei und vergleichen das jeweils gezeigte Verhalten mit dem IB-Führungsprofil. Ergebnis dieser Auswertung: Ein individuelles Stärken- und Schwächenprofil, das die Grundlage für eine Potenzialdiagnose bildet. Und das heißt nichts anderes als: Haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Potenzial zur Führungskraft oder ist auch eine Fachkarriere eine Möglichkeit der Weiterentwicklung?



Klare Vorstellung

Was der IB von einer Führungskraft erwartet

Ob einer Teilnehmerin oder einem Teilnehmer Führungsqualitäten bestätigt werden oder nicht, hängt nicht von persönlichen Vorlieben und Eindrücken des Beobacherteams ab. Maßstab ist das **IB-Führungsprofil**. Konkret bedeutet das: Zeigen die Nachwuchsführungskräfte im AC, was der IB von einer Führungspersönlichkeit erwartet?

Was in dem AC auf die Teilnehmenden zukommt, ist kein Geheimnis. Die detaillierte Beschreibung des IB-Führungsprofils kann vorher eingesehen werden.



Alle Führungskompetenzen gelten für alle Führungsebenen.
In jeder Führungsebene liegt der Fokus auf ausgewählten Kompetenzen.

Schritt für Schritt nach oben

Das Förder-AC im Einzelnen

Das Förder-AC selbst dauert drei Tage und besteht aus mehreren Abschnitten: der Übungs- und Auswertungsphase, dem Feedback und einem Infoblock zu Themen wie z.B. den persönlichen Entwicklungschancen, den Karrieremöglichkeiten beim IB und der Netzwerkarbeit. Zum gesamten Förderprozess gehört allerdings wesentlich mehr: das anschließende Fördergespräch, die persönlich zugeschnittene Laufbahnplanung und – falls sich eine passende Stelle anbietet – auch die Vermittlung in eine Führungsposition.

1. Die Aufgaben

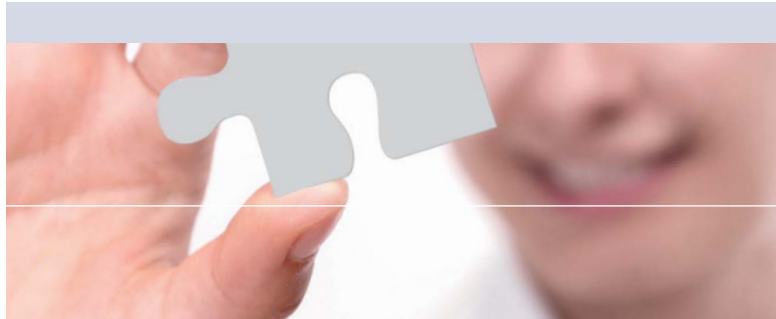
Am ersten und zweiten Tag heißt es für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, verschiedene Aufgaben in Rollenspielen oder Einzelübungen zu erledigen: Mitarbeitergespräche, Gruppendiskussionen, schriftliche Einzelarbeiten sowie Präsentations- und Organisationsübungen. Die Aufgaben simulieren typische Arbeits- und Alltagssituationen einer Führungskraft im IB.

Übrigens: Für die meisten Aufgaben gibt es kein Richtig oder Falsch. Entscheidend ist, wie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Persönlichkeit und ihre Ideen einbringen, dass sie dabei authentisch sind und dass sie Führungsqualitäten zeigen.

2. Beobachtung und Auswertung

Führungskräfte des IB beobachten das Verhalten der Teilnehmenden in den Übungen. Danach wertet das Beobacherteam die einzelnen Übungen zusammen mit der Moderatorin/dem Moderator aus. Idealerweise setzt es sich aus Frauen und Männern zusammen, die aus verschiedenen Regionen und unterschiedlichen Hierarchiestufen kommen. Sie müssen Führungserfahrung mitbringen und sind speziell für diese Aufgabe geschult worden.

Die Beobachterinnen und Beobachter tragen zusammen, was die Nachwuchsführungskräfte in den Übungen an Verhalten gezeigt haben, und vergleichen dies mit dem IB-Führungsprofil. In der Abschlusskonferenz bewerten sie alle Informationen, halten dies in einem Stärken- und Schwächenprofil fest und legen die Laufbahnempfehlung fest. Das heißt: Je nach Ergebnis empfehlen sie, in welchem Zeitraum mit welcher Förderung welche Position angestrebt werden kann.



3. Leitung

Mitarbeiter/-innen aus dem Referat Karriereentwicklung sind für Planung, Organisation und Inhalt des ACs verantwortlich. Sie leiten den gesamten Prozess – von den Übungs- und Auswertungsphasen im AC bis zur Laufbahnplanung. Sie sind Ansprechpartner, unterstützen das Beobacherteam und steuern die einzelnen Phasen. Außerdem agieren sie als Rollenspielpartner. In der aufgabenfreien Auswertungsphase informieren sie zu Themen der Karriereentwicklung wie z.B. Laufbahnberatung oder Netzwerkbildung. Zusätzlich dient dieser Teil dem aktiven Aufbau eines Netzwerks zwischen den Teilnehmenden.

4. Moderation und Feedback

Eine externe Moderatorin oder ein externer Moderator arbeitet dem Leitungsteam zu. Sie/Er führt durch das AC, leitet die einzelnen Übungen an und nimmt an den Rollenspielen teil. Mit dem Beobacherteam wertet sie/er die Übungen aus und erstellt nach dem AC individuelle Gutachten. Am dritten Tag gibt der/die Moderator/-in jeder Teilnehmerin und jedem Teilnehmer in einem persönlichen Gespräch ein erstes Feedback. Sie/Er gibt Rückmeldung zum gezeigten Führungsverhalten und erläutert die wichtigsten Punkte des vom Beobacherteam erstellten Stärken- und Schwächenprofils.

5. Fördergespräch

Nach dem AC führt einer der Leiter erneut ein Gespräch mit jeder einzelnen Nachwuchsführungskraft: am jeweiligen Arbeitsort und im Beisein der/des jeweiligen Vorgesetzten. In diesem **Fördergespräch** besprechen sie den ausführlichen, schriftlichen Ergebnisbericht über das persönliche Stärken- und Schwächenprofil und überreichen es anschließend. Außerdem erläutern sie die von der Beobachertagung festgelegten Förder- und Laufbahneempfehlungen und entscheiden gemeinsam mit den Anwesenden, um welche Seminare, Fortbildungen und Projekte sich die Nachwuchsführungskraft kümmern sollte. Alle Beteiligten legen dann gemeinsam die nächsten Entwicklungsschritte verbindlich fest.

6. Laufbahnplanung

Bei Bedarf kann es ein weiteres Treffen mit den Nachwuchsführungskräften geben. Idealerweise sollten auch die jeweiligen Vorgesetzten daran teilnehmen. Denn Ziel dieses Gesprächs zur **Laufbahnplanung** ist es, konkrete Karriereperspektiven im IB aufzuzeigen und die aktuelle, persönliche und berufliche Situation zu beleuchten. Welche Fortschritte gibt es? Wo bedarf es weiterer Förderung? Wie wurden in der Zwischenzeit die Fortbildungen, Seminare und Projekte im Arbeitsalltag umgesetzt? Und was können

die Vorgesetzten dazu beitragen, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ihrem Weg zu mehr Verantwortung zu unterstützen?

Die Mitarbeiter/-innen der Karriereentwicklung begleiten den gesamten Karriereprozess und unterstützen die Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Förder-AC

Nachwuchsführungskräfte

- Feedback
- Potenzialdiagnose
- Förderempfehlungen
- Laufbahnplanung

Teilnehmer-Vermittlung im internen Stellenmarkt
Bei Bedarf und nach Absprache