

MITARBEITERENGAGEMENT

Drei Fragen an ...

**Dr. Leopold H. Hüffer**

Dr. Hüffer ist Gründer und Managing-Director der Hüffer AG. Das Unternehmen hat sich ausschließlich auf Assessments für Führungskräfte auf der obersten Ebene spezialisiert.

Frage eins: Warum brauchen Top-Manager ein spezielles Assessment?

Antwort: In üblichen Assessments wird von der Devise „Leistung gut – alles gut“ ausgegangen. Das mag für das mittlere Management gelten. Die Anforderungen an Top Executives gehen aber darüber hinaus: Sie müssen das Unternehmen in die nächste Dimension führen. Sie werden also für etwas bezahlt, was es noch nicht gibt. Im Assessment prognostizieren wir dann, ob der Kandidat wirklich in der Lage ist, die Verhältnisse zu prägen. Dafür benötigt er besondere Persönlichkeitsmerkmale. Unsere Hüffer Top Executive Assessments führen wir deshalb auch mit zwei Assessoren durch – als Kombination psychologischer und wirtschaftlicher Kompetenz. So entsteht ein erweitertes, genaueres und vollständigeres Bild des Kandidaten.

Frage zwei: Welche besonderen Methoden setzen Sie ein?

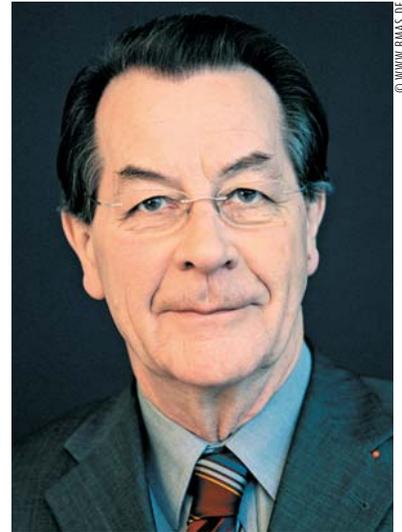
Antwort: Eine gründliche und „um die Ecke gedachte“ Positionsanalyse ist der erste und grundlegende Schritt. Sie muss die „wahren Herausforderungen“ in der zur Diskussion stehenden Position aufdecken. Die Methoden können also recht unterschiedlich ausfallen – je nach Einzelfall und Anforderung müssen in den einzelnen Übungen die Kriterien ja immer wieder neu erhoben werden. Ein standardisiertes Assessment würde dem nicht gerecht. Das auftraggebende Unternehmen möchte von uns ja eine eindeutige Empfehlung in Bezug auf die Fragestellung.

Frage drei: Inwiefern reagieren hohe Führungskräfte anders als Mitarbeiter der mittleren Ebene?

Antwort: Während durchschnittliche Kandidaten im ausführlichen Feedback-Gespräch gerne jedes Detail rechtfertigen, nehmen wirkliche Top-Performer das Feedback mit Leichtigkeit und Geschwindigkeit auf. Sie haben praktisch kein Problem mit einem weniger vorteilhaften Ergebnis und machen sich das Feedback umgehend positiv zunutze.

Franz Müntefering spricht auf dem DGFP-Kongress im Juni

Auf dem diesjährigen Kongress der Deutschen Gesellschaft für Personalführung widmet sich der ehemalige Bundesminister Franz Müntefering dem Thema „Unternehmensführung in Deutschland zwischen Ökonomie und Humanität“. Weitere Keynote-Speaker am 5. und 6. Juni in Wiesbaden: Dr. Gerhard Rübling, Geschäftsführer von Trumpf, Dr. Notker Wolf, Abtprimas der Benediktiner und Bahn-Chef Hartmut Mehdorn.



Der ehemalige Arbeitsminister stellt Thesen zur humanen Unternehmensführung vor.

In den Personal-Talks berichten Autorin Nina Ruge und der Tennisspieler Carl-Uwe Steeb über ihre Erfahrungen in Führungsfragen. Vier parallele Foren widmen sich den Themen Talentmanagement, Internet (Web 2.0), Instrumente der Personalarbeit und Wissenstransfer. Auch auf der begleitenden Messe „Personal & Weiterbildung“ finden rund 120 Präsentationen auf mehreren Messepodien statt. www.dgfp.de/kongress2008

Arbeitgeberattraktivität fördern

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels entscheidet die Arbeitgeberattraktivität über den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Welche Maßnahmen die Arbeitgeberqualität steigern können und wie man eine Arbeitgebermarke aufbaut, zeigt die Managerakademie auf ihrem Fachkongress „Arbeitgeberattraktivität in Deutschland“ vom 17. bis 19. Juni in Mün-

chen. Unter anderem wird der Bundeswirtschaftsminister a.D. Wolfgang Clement zum Employer Branding im internationalen Vergleich einen Vortrag halten. Außerdem erläutern Experten Praxisbeispiele aus mittelständischen sowie großen Unternehmen. Der wirtschaftspolitische Tag am 18. Juni ergänzt den Kongress um Fakten zu den politischen Rahmenbedingungen.

www.employer-of-choice.de