

**Potenzialanalyse für Ihren internationalen,  
agilen und digitalen Erfolg**  
Inventory for Global Potential (IGP)

# INVENTORY FOR GLOBAL POTENTIAL

Das IGP ist ein Online-Tool, mit dem sich der individuelle Erfolg in der agilen, digitalen und internationalen Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts einschätzen lässt. Grundlage für diesen Erfolg sind fünf Faktoren, welche die Produktivität, Agilität und Innovation von Mitarbeitenden, Teams und Unternehmen beeinflussen.

- > Erfassung von 13 Eigenschaften, die fünf Faktoren zugeordnet werden: Durchhaltevermögen, Leistungsorientierung, Flexibilität, Teamorientierung und Offenheit für Vielfalt
- > Ergebnisanalyse und Formulierung von Maßnahmen auf drei Ebenen (Individuum, Team und Unternehmen)
- > Messung durch eine 5-stufige unipolare Skala: „Wie sehr stimmt das?“
- > Durchführung als Online-Assessment (kurze Bearbeitungszeit von 10 Minuten)



# EINSATZ AUF ALLEN EBENEN

## ? IHRE FRAGEN:

Welche Strategien helfen Ihren Mitarbeitenden dabei, mit Veränderungen in ihrem Aufgabenbereich und im Unternehmen erfolgreich umzugehen?

Welche BewerberInnen eignen sich am besten für neu entstandene Positionen?

Wie können einzelne Teams Aufgaben optimal verteilen, um produktiv zusammenzuarbeiten, innovative Ergebnisse zu liefern und auf unerwartete Herausforderungen agil zu reagieren?

Wie ist ihr Unternehmen aufgestellt, um anstehende Herausforderungen erfolgreich zu stemmen?

## ! IHRE ANTWORTEN:

### INDIVIDUUM



#### PERSONALENTWICKLUNG

Anhand des individuellen Ergebnisprofils werden Ihre Mitarbeitenden in **Debriefings** für Ihren **Persönlichkeitsstil sensibilisiert**. Durch standardisierte Gesprächstechniken werden die Ergebnisse qualifiziert und ihre Bedeutung für den individuellen Arbeitsalltag und aktuelle Herausforderungen erarbeitet: Welche Aufgaben fallen schwerer? Welche besonders leicht?

Anschließende **Coachings** können folgen, um Herausforderungen erfolgreich zu begegnen, **Strategien zu entwickeln** und Potenziale gezielt zu fördern. Gerne führen wir die Debriefings und Coachingsessions für Sie vor Ort oder telefonisch durch.

#### PERSONALAUSWAHL

In **Vorabgesprächen** ermitteln wir gemeinsam mit Ihnen das **ideale Persönlichkeitsprofil** für die vakante Position. Das anschließende Debriefing kann durch stellenspezifische Follow-up Fragen zu einem halb-standardisierten Interview erweitert werden. Die IGP-Ergebnisse legen so eine **objektive Grundlage für die Bewertung der internen und externen KandidatInnen**. Das IGP kann alleinstehend eingesetzt oder als Modul in bestehende und neu-entworfene Assessment Center eingebettet werden.

### TEAM



#### TEAMANALYSE

Die Teamanalyse zeigt, wie die gemessenen Eigenschaften im Team verteilt sind und hilft Teammitgliedern, sich gegenseitig besser kennenzulernen. In den von icunet durchgeführten **Teambuilding-Workshops** lernen Teams, ihre persönlichen Eigenschaften ideal einzusetzen und Aufgaben entsprechend zu verteilen. Ziel ist es, basierend auf den Ergebnissen, Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu identifizieren, um eine **optimale Zusammenarbeit** zu generieren. Die Darstellung der Teamanalyse ist anonym. Die Teammitglieder können im Laufe des Workshops selbst entscheiden, inwieweit sie ihre Ergebnisse teilen wollen.

Auf **Teamleiterenebene** können Führungskräfte die anonymisierte Teamanalyse nutzen, um mehr über die Eigenschaften sowie die **individuellen und gemeinsamen Bedürfnisse** ihrer Mitarbeitenden zu erfahren und diese entsprechend zu führen.

### ORGANISATION



#### UNTERNEHMENSANALYSE

Die Unternehmensanalyse fasst die Eigenschaften aller Mitarbeitenden anonymisiert zusammen. Die strategische Beratung der icunet unterstützt Sie im Anschluss bei der Interpretation Ihrer Ergebnisse. Durch dieses Analyseset sind Sie in der Lage Ihre **Unternehmensaufstellung und Bedürfnisse präzise zu identifizieren**. So können Sie aus den Ergebnissen Herausforderungen und Potenziale auf **operativer und strategischer Ebene** ableiten und diese in konkrete Handlungsstrategien und Umsetzungspläne übersetzen.

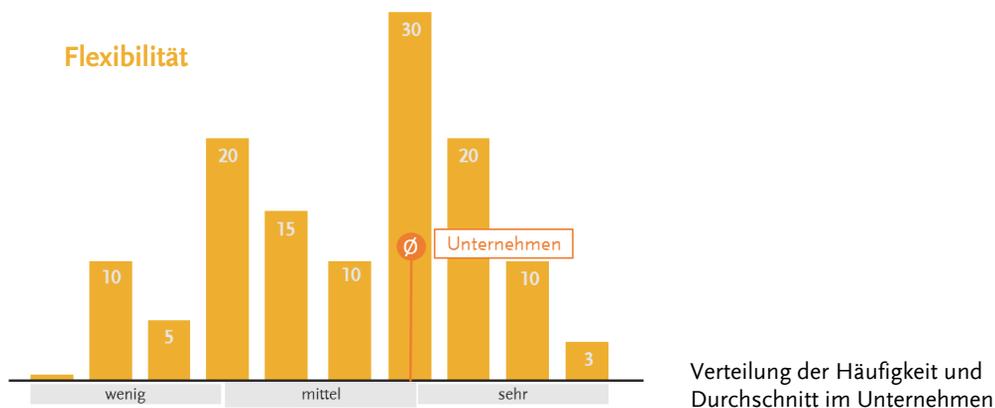
# UNTERNEHMENS- UND TEAMANALYSE

## UNTERNEHMENSANALYSE

### Wie flexibel sind Ihre Mitarbeitenden?

Durch weitere quantitative und qualitative Befragungen werden die Ergebnisse der Analyse in ihren unternehmensspezifischen Kontext eingeordnet, um strategische und operative Handlungsempfehlungen abzuleiten:

- Wie ist ihr Unternehmen aufgestellt?
- Wie stellen wir sicher, dass alle Mitarbeitenden Veränderungen positiv aufnehmen und mit anstehenden Herausforderungen erfolgreich umgehen?

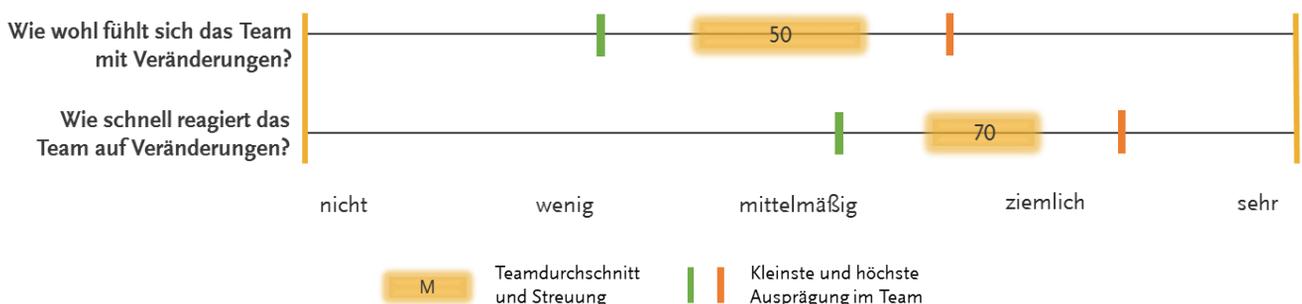


## TEAMANALYSE

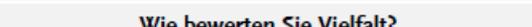
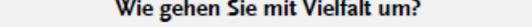
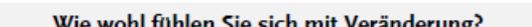
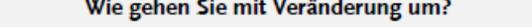
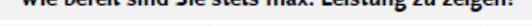
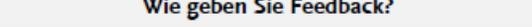
### Wie flexibel sind Ihre Teams? Wie gehen sie mit aktuellen Herausforderungen um?

In Teambuilding-Workshops werden die Ergebnisse gemeinsam mit den Teammitgliedern interpretiert und reflektiert. TeamleiterInnen lernen in individuellen Coachings, was ihr Team auszeichnet und wie sie auf die individuellen und gemeinsamen Bedürfnisse eingehen können.

- Wie arbeiten Teams am produktivsten und effizientesten zusammen?
- Was bedeutet es, wenn eine Eigenschaft kaum verteilt ist? Wie kann Vielfalt gezielt genutzt werden?
- Wie können die neuen Aufgaben ideal verteilt werden?



# INDIVIDUELLES ERGEBNISPROFIL

ERGEBNISPROFIL		Skala										
		gering			mittel				hoch			
		10	20	30	40	50	60	70	80	90		
Durchhaltevermögen	Weiß lieber, was kommt; reagiert verhalten 	<b>Wie gehen Sie mit Unvorhersehbarem um?</b>									Hält es mühelos aus, nicht zu wissen, was passieren wird	30
	Reagiert beunruhigt, wenn Dinge anders laufen als erwartet 	<b>Wie reagieren Sie auf Schwierigkeiten?</b>									Reagiert gelassen, wenn Dinge nicht so funktionieren, wie geplant	75
	Nimmt Herausforderungen eher als Belastung wahr 	<b>Wie gehen Sie mit Herausforderungen um?</b>									Nimmt Herausforderungen als spannend wahr	42
Offenheit für Vielfalt	Steht Neuem zunächst verhalten gegenüber 	<b>Wie sehr reizt es Sie Neues zu probieren?</b>									Aufgeschlossen; stets gereizt Neues auszuprobieren	30
	Reagiert zunächst skeptisch auf Unterschiede 	<b>Wie offen sind Sie für Unterschiede?</b>									Reagiert aufgeschlossen auf Unterschiede	37
	Bewertet ähnliche Herangehensweisen als effektiver 	<b>Wie bewerten Sie Vielfalt?</b>									Bewertet unterschiedliche Herangehensweisen als effektiver	30
	Setzt sich seltener mit unterschiedlichen Perspektiven auseinander 	<b>Wie gehen Sie mit Vielfalt um?</b>									Geht proaktiv auf Bedürfnisse Anderer ein; interessiert an neuen Perspektiven	80
Flexibilität	Fühlt sich wohler in einem beständigen Arbeitsumfeld 	<b>Wie wohl fühlen Sie sich mit Veränderung?</b>									Fühlt sich wohler in einem dynamischen Arbeitsumfeld	42
	Reagiert verhaltener; nimmt sich Zeit sich zu gewöhnen 	<b>Wie gehen Sie mit Veränderung um?</b>									Reagiert schnell; passt sich leicht neuen Umständen an	37
Leistungsorientierung	Gibt sich auch mit durchschnittlichen Ergebnissen zufrieden 	<b>Wie bereit sind Sie stets max. Leistung zu zeigen?</b>									Stets ehrgeizig und gewillt, das Leistungspotenzial voll auszuschöpfen	50
	Teilt Ziele, Ideen und Fortschritte mit KollegInnen und Vorgesetzten auf Nachfrage 	<b>Wie geben Sie Feedback?</b>									Gibt proaktiv Feedback und hält KollegInnen über Fortschritte und Ziele auf dem Laufenden	92
Teamorientierung	Arbeitet bevorzugt selbstständig; ist lieber alleine für Aufgaben verantwortlich 	<b>Wie gerne arbeiten Sie im Team?</b>									Arbeitet bevorzugt im Team; ist lieber gemeinsam für Aufgaben verantwortlich	62
	Nimmt sich im Team eher zurück; konzentriert sich vermehrt auf eigene Aufgaben 	<b>Wie unterstützen Sie Ihre TeamkollegInnen?</b>									Motiviert TeamkollegInnen proaktiv; setzt sich für ein positives Arbeitsklima ein	12

## DIE IGP-FAKTOREN IM DETAIL

---

Der Faktor **Durchhaltevermögen** misst, wie Menschen üblicherweise reagieren, wenn in ihrem Berufsalltag Unvorhersehbares passiert, die Kontrolle abgegeben werden muss oder Projekte und Aufgaben herausfordern und unlösbar scheinen. Während einige hier schneller aufgeben, nervös reagieren und solche Situationen als belastend empfinden, gehen andere damit müheloser um, bleiben gelassener und bewerten diese Situationen als spannend.

Der Faktor **Offenheit für Vielfalt** misst die grundsätzliche Voraussetzung erfolgreich mit Menschen zusammenzuarbeiten, deren Arbeitsweise oder kultureller Hintergrund sich von dem eigenen unterscheidet. Es gibt Unterschiede, wie wohl sich jemand in einem kulturell vielfältigen oder interdisziplinären Team fühlt und wie konstruktiv mit diesen Unterschieden umgegangen wird. Ebenso unterscheiden sich Menschen darin, wie aufgeschlossen sie Unterschieden gegenüberstehen und wie sehr es sie reizt, Neues auszuprobieren.

Der Faktor **Flexibilität** misst die typische Reaktion auf und den Umgang mit Veränderungen im Arbeitsumfeld und Berufsalltag. Menschen unterscheiden sich darin, wie wohl sie sich in einem dynamischen Umfeld fühlen und wie schnell und mühelos sie sich an Veränderungen anpassen. Während sich einige wohler fühlen und sich mühelos auf wechselnde Aufgaben einstellen, fühlen sich anderer eher unwohl und brauchen mehr Zeit und Kraft, sich zu gewöhnen.

Der Faktor **Leistungsorientierung** misst die grundsätzliche Bereitschaft, das eigene Leistungspotenzial stets voll auszuschöpfen und das Arbeitsumfeld durch proaktives Feedback zu beeinflussen. Menschen unterscheiden sich darin, wie ehrgeizig sie üblicherweise an Projekte und Aufgaben in ihrem Arbeitsalltag herangehen. Gleichzeitig gibt es Unterschiede, wie regelmäßig und proaktiv sich jemand mit Kolleg\*innen und Vorgesetzten austauscht und Feedback gibt.

Der Faktor **Teamorientierung** misst die grundsätzliche Voraussetzung erfolgreich in einem Team zu arbeiten. Hierbei unterscheiden sich Menschen darin, ob sie bevorzugt allein oder in einer Gruppe arbeiten. Außerdem bestehen Unterschiede, wie proaktiv jemand Teamkolleg\*innen motiviert und sich für ein positives Arbeitsklima einsetzt.

## FRAGEN UND ANREGUNGEN

---

Die Tool Factory der icunet entwickelt und vertreibt Instrumente, die Sie bei der Identifikation Ihrer Talente, Kompetenzen und Präferenzen unterstützt.

Die Erfassung der Eigenschaften durch das **Inventory for Global Potential**, die die Arbeit im internationalen, dynamischen Arbeitsumfeld beeinflussen, können durch weitere Assessment-Verfahren ergänzt werden. Mit dem **Intercultural Preference Tool** können Sie mehr über Ihre Präferenzen im Arbeits- und Kommunikationsstil sowie Kulturstandards weltweit lernen. Das **Inventory for Intercultural Development** misst, wie interkulturell kompetent Sie bereits sind und zeigt auf, wo und wie sie sich noch weiterentwickeln können. Im **Test of Intercultural Sensitivity** werden Persönlichkeitseigenschaften gemessen, die insbesondere bei Auslandsaufenthalten eine entscheidende Rolle spielen.

Sollten Sie Fragen bezüglich der Auswertung oder unserer Verfahren haben, wenden Sie sich gerne an:

### Johanna Kuske

Psychologin Interkulturelles Assessment  
assessment-tools@icunet.ag

### ICUNET: MAKE SUCCESS GLOBAL

Gegründet 2001, ist die icunet als mittelständisches, familiengeführtes Unternehmen mit rund 500 festen und freien Interkulturellen Experten in seinen Branchen Interkulturelle Beratung, Assessment und Kompetenzentwicklung sowie Global Mobility europaweit führend.



**STRATEGY  
CONSULTING**



**INTERCULTURAL  
ASSESSMENT**



**INTERCULTURAL  
QUALIFICATION**



**GLOBAL MOBILITY  
SERVICES**

