

## POTENZIALANALYSE

Aufgabe der Personalentwicklung ist es, die Potentiale der Mitarbeiter systematisch zu identifizieren und zu fördern und so die "high potentials" aufzubauen und ans Unternehmen zu binden. Die Potentialanalyse stellt dabei ein zentrales Instrument dar, mit dem Potentiale erkannt und differenziert beschrieben und in der Folge Entwicklungswege definiert werden.

### **Der Mehrwert der PS-Potenzialanalyse**

Neben der hohen diagnostischen und prognostischen Qualität hebt sich unser Verfahren durch seine Ökonomie und seinen Lerncharakter von anderen Potentialanalysen ab: In einem dichten Workshop – unsere Potentialanalyse dauert einen bis maximal zwei Tage – folgen die Übungsbausteine direkt aufeinander. Für die Teilnehmer ergibt sich ein komprimiertes und abwechslungsreiches Programm ohne Leerläufe. Die Ausfallzeiten der Führungskräfte, die als Beobachter am AC teilnehmen, können so reduziert werden.

Der starke Lerncharakter unserer Methode äußert sich darin, dass die Teilnehmer bereits während und nach dem Workshop systematisches Feedback erhalten und so durch die Teilnahme einen wichtigen persönlichen Lernschritt setzen. Nicht zuletzt dadurch stößt unser Verfahren bei Teilnehmern auf hohe Akzeptanz.

### **Kurzbeschreibung**

Die Potentialanalyse ist ein Verfahren zur Sichtung und Identifizierung der Potentialträger im Unternehmen sowie zur Einleitung von individualisierten Entwicklungs- und Fördermaßnahmen. Es wird systematisch als ein Instrument der Personalentwicklung implementiert, bei aktuellem Bedarf auch zeitnah organisiert und durchgeführt. Der Pool an Teilnehmern wird in der Regel durch Nominierung bestimmt, in spezifischen Fällen auch durch Selbstnominierung.

Die Potentialanalyse wird entweder für mehrere Teilnehmer an einem / zwei Tagen durchgeführt oder als Einzelverfahren an einem Tag.

### **Konzeption & Methodik**

Dokumente der Personalentwicklung (Kompetenzprofile für Führungs- und andere Schlüsselpositionen, Leitbilder etc.) und unternehmensspezifische Aufgabenstellungen stellen die Grundlage für die Konzeption der Potentialanalyse dar. Daraus werden Übungen entwickelt, die die reale Arbeitssituation simulieren und somit das Potential für unternehmensspezifische Anforderungen erfassen. Verhaltensübungen sowie ein biographisches Interview bilden die zentralen methodischen Säulen der Potentialanalyse, deren diagnostischer Anspruch es ist, Individuen über ihr Handeln und ihre Geschichte zu verstehen.

In der anschließenden Förderkonferenz werden zum einen im Verfahren identifizierte Potentiale, Stärken und Entwicklungsbedarfe zusammengetragen, zum anderen individuelle Entwicklungs- und Fördermaßnahmen beschlossen.

Die Teilnehmer erhalten bereits während der Potentialanalyse Rückmeldungen und anschließend ein eingehendes Feedback. Die Potentialanalyse wird so zu einem Ort differenzierten Erfahrungslernens und setzt unmittelbar persönliche Entwicklung in Gang.

### **Nutzen**

- Aufbau und Bindung der Potentialträger im Unternehmen
- rechtzeitiges Identifizieren von Nachwuchsführungskräften
- Einleiten von Karrieren für Spezialisten und Führungskräfte
- Individualisierung von Bildungs- und Entwicklungsmaßnahmen  
(d.h. gezielte und auf das individuelle Qualifikationsprofil abgestimmte Trainingsplanung)
- Initiieren von individueller Entwicklung